

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO  
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

**“A MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO:  
UM CENÁRIO DE DISCRIMINAÇÕES E DESIGUALDADES”**

**LISIANE BUENO DA ROSA**

**FLORIANÓPOLIS, DEZEMBRO DE 2000**

*Term 12/12/2000*

  
Marly Venzon Tristão  
Chefe do Depto. de Serviço Social  
CSE/UFSO

**LISIANE BUENO DA ROSA**

**“A MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO:  
UM CENÁRIO DE DISCRIMINAÇÕES E DESIGUALDADES”**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Departamento de Serviço  
Social da Universidade Federal de Santa  
Catarina, para obtenção do título de  
Assistente Social, orientado pela  
Professora Maria Éster Menegasso.

**FLORIANÓPOLIS, DEZEMBRO DE 2000**

**LISIANE BUENO DA ROSA**

**“A MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO:  
UM CENÁRIO DE DISCRIMINAÇÕES E DESIGUALDADES”**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, para obtenção do Título de Assistente Social.

**BANCA EXAMINADORA**

Profª Maria Ester Menegasso, Drª  
Presidente

Profª Elzeni Fernandes Camargo,  
Examinadora

Maristela Pereira de Souza  
Examinadora

FLORIANÓPOLIS, DEZEMBRO DE 2000

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço aos meus pais **Paulo e Sarah**, que pelo exemplo, educação saudável e amor, proporcionando estar completando hoje esta etapa da vida acadêmica – amo vocês!

A **Paulinha**, o **Guilherme** e ao **Gilberto**, meus irmão, meu carinho especial pelos anos que compartilhamos juntos na casa de nossos pais, e pelo incentivo e a compreensão da minha ausência durante os últimos anos,

Ao **Marcos Caneta** e o **Sr. Francisco**, que montaram todo uma estrutura para que meus primeiros meses em Florianópolis fossem os mais agradáveis;

A **D. Cema** e a **Luciana** que me deram mais uma família, estando presente em momentos importantes desta caminhada;

A Silvana, a Viviane e a Viviane Borba pelo tempo que moramos juntas: a **Sil** pelo amor que já nos fez rir e chorar, a **Vivi** pela amizade desprendida de interesses a **Vivi Grande** que se tornou minha irmãzinha – adoro vocês!

A todos colegas de aula, em especial a Adri, Carol e a Roberta pelos conhecimentos e carinho compartilhados.

A professora **Edaléa Maria Ribeiro**, pelo exemplo de profissional, pelo incentivo constante, por acreditar no meu potencial, pelo carinho e amizade;

A todos os membros do **NEN** que de alguma forma contribuíram para uma melhor compreensão da questão racial, em especial: aos amigos **Marcos** Rodrigues da



Silva e João Carlos **Nogueira** pelo incentivo e a possibilidade de compartilhar conhecimentos e muitos momentos que foram fundamentais para meu crescimento político e pessoal; e a **Maristela** Pereira de Souza, minha supervisora, amiga e exemplo de mulher negra e militante – muito Axé;

À professora **Maria Éster Menegasso**, por ter compartilhado comigo seus conhecimentos e pela orientação deste trabalho.

A professora **Elzeni Fernandes Camargo**, por ter aceito participar da banca examinadora deste trabalho com alegria e presteza.

A **D. Vilma** e **D. Ilda** que nestes últimos tempos me acolheram como filha – adoro vocês!

E, ao **Michel** que participou nos momentos difíceis deste trabalho, e teve a grandeza de entender minhas ausências, possibilitando uma melhor apresentação deste estudo – amo muito você!

E a **todos** que durante a minha vida acadêmica, compartilharam conhecimentos e alegrias, meu sincero muito obrigada!

### FEMINEGRA

*A coragem e tua Bandeira, tua força  
Verdadeira, uma sina inteira, ser  
Mulher, negra com ardor e com vontade  
Negra sobre a dor e a sociedade bela  
Coma a flor que o mundo agrade em ser  
Capaz negra com amor a vaidade,  
Negra com a prima qualidade,  
Bela tua cor, que o mundo invadia pedir  
Paz, soltar essas amarras, que te invadem,  
Quebra essas garras, que te fustigam, e se  
deixes penetrar no coração, E doce a fruta  
Preciso mostrar ao mundo como és forte e  
Tua ação, atravessa o espaço vence  
Cansaço com essa energia que só você tem,  
irradie os ares esquece os pesares.*

*Crê em ti... e vem*

*Tomy Edson*

## SUMÁRIO

1 . INTRODUÇÃO.....	1
2. O MUNDO DO TRABALHO E A MULHER NEGRO: HISTORICIDADE E CONTEXTO.....	4
2.1 O trabalho, a ocupação e o emprego.....	4
2.2 A divisão social do trabalho.....	6
2.3 A divisão sexual do trabalho .....	8
2.4 O movimento de mulheres no Brasil: localizando a mulher trabalhadora.....	11
2.5 Mulher negra: escrava e trabalhadora negra .....	14
2.5.1 O ser mulher escrava no Brasil.....	14
2.5.2 Ex-escrava: trabalhadora livre no Brasil .....	18
3. A MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO: O PARADOXO .....	21
3.1 A pesquisa: procedimentos metodológicos.....	21
3.2 O contexto da realidade salarial da mulher negra.....	24
3.2.1 A presença da população negra no mundo do trabalho e a questão salarial .....	25
3.2.2 A presença da população negra no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo .....	28
3.2.3 A presença da população negra no mercado de trabalho na região metropolitana de Salvador.....	29
3.2.4 A presença da população negra no mercado de trabalho na região metropolitana de Recife.....	30
3.2.5 A presença da população negra no mercado de trabalho na região metropolitana de Distrito Federal.....	31
3.2.6 A presença da população negra no mercado de trabalho na região metropolitana de Porto Alegre .....	33
3.2.7 A presença da população negra no mercado de trabalho na região metropolitana de Belo Horizonte .....	34

4. O TRABALHADOR NO BRASIL TEM COR E GÊNERO .....	42
4.1 A realidade constatada: preconceitos, discriminações e desigualdades.....	42
4.1.1 As relações de gênero: um elemento discriminatório considerável nas relações de trabalho .....	42
4.1.2 As relações raciais: elemento fortemente presente nas relações do mundo do trabalho.....	44
4.2 Desafios para o serviço social no enfrentamento desta questão social .....	47
4.2.1 As discriminações e as desigualdades traduzidas em questões sociais	48
4.2.2 A racialização da questão social e as implicações no mundo do trabalho .....	49
4.2.3 O Serviço Social em torno da problemática: os desafios.....	51
5. CONCLUSÕES.....	56
6. BIBLIOGRAFIA.....	59
ANEXOS.....	62

## 1 . INTRODUÇÃO

É inegável que Brasil vêm passando por mudanças profundas nas suas estruturas econômicas, sociais e culturais. Estas mudanças podem ser constatadas ao longo da história desde o período escravocrata até os dias de hoje. As várias transformações dos meios de produção, a globalização, o neoliberalismo vêm gerando o desemprego tecnológico, aumentando os índices de pobreza, de violência e exclusão social, de um segmento da população que não vêm tendo acesso à políticas sociais públicas, e a riqueza produzida pela sociedade.

Percebe-se porém, que, da grande parte da população que sofre o impacto das mudanças e tem sido amplamente afetada com estes processos excludentes, a população negra faz parte significativa deste cenário.

O interesse pelo tema, A mulher Negra no Mundo do Trabalho: um cenário de discriminações e desigualdades, surge a partir do Estágio Obrigatório II, que foi desenvolvido junto a uma das entidades do movimento negro de Florianópolis, denominada Núcleo de Estudos Negros. Nesta entidade tornou-se possível contato direto com o Programa de Justiça e Desigualdades Raciais – SOS racismo criado há 5 anos. Neste programa, dentre outros, desenvolvemos o projeto “Curso de Educação e Capacitação Profissional” e “Direitos Humanos e Justiça participativa”. Assim, de projetos executados, questionamentos e reflexões a cerca da realidade e da temática, surge a idéia deste estudo, e, neste momento apresenta-se parcialmente o resultado desta trajetória acadêmica.

Entende-se que discutir as relações da mulher negra no mundo do trabalho é uma tarefa bastante árdua, extensa e complexa a proposição neste trabalho é fazer um recorte e retratar a sua realidade salarial e suas implicações sociais. Como objetivo principal, pretende-se trazer a discussão da questão racial, no contexto do Serviço Social, em termos de Universidade Federal de Santa Catarina, mais especificamente para o curso de Serviço Social. Acreditando-se que o profissional de Serviço Social pode contribuir em muito no combate as

desigualdades e discriminação racial, mas se faz necessária a discussão desta questão, assim como pensar o fazer profissional para população nas suas diversidades culturais e étnicas.

Para tanto, sem qualquer pretensão de esgotar o assunto, este trabalho está desenvolvido em três capítulos, na intenção de discutir o contexto, apresentar dados quantitativos e qualitativos e por fim problematizar da situação salarial da mulher negra no mundo do trabalho.

No capítulo inicial, procurou-se fazer um breve resgate de algumas categorias que possibilitassem uma base para reflexão e discussão acerca da problemática atual das relações da mulher negra no mundo do trabalho. Faz-se então, uma breve descrição sobre o trabalho, ocupação e emprego, nas sociedades ocidentais, descrevendo-se algumas alterações da compreensão destas categorias ao longo dos tempos, como estas categorias vêm influenciando diretamente as relações no mundo do trabalho e mais especificamente os trabalhadores. Este capítulo segue com algumas considerações da divisão social e sexual do trabalho, bem como suas implicações. Por fim, procura-se localizar a mulher trabalhadora dentro do movimento de mulheres no Brasil, enfocando posteriormente a mulher negra desde sua condição escrava até os dias de hoje como mulher e trabalhadora no Brasil.

No segundo capítulo, procura-se com base em dados quantitativos, trazer a realidade atual da mulher negra no mundo do trabalho, em especial retratar as desigualdades salariais, bem como apontar elementos para discussão. Relatam-se também, os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, a fim de facilitar a compreensão da descrição dos dados e desenvolvimento da mesma.

No último capítulo, faz-se a discussão de elementos da realidade constatada, destacando a questão de gênero e raça, sendo a questão racial abordada de forma mais enfática em detrimento da questão de gênero, devido a constatação que a questão racial se sobrepõe à questão de gênero no caso específico analisado. Em seguida situa-se a problemática dentro da questão social, a qual pode ser compreendida como o elemento fundante do processo de

trabalho do Serviço Social, bem como apontar de que forma o Serviço Social tem discutido a problemática.

Por fim, nas considerações finais procura-se sintetizar o estudo efetuado, seguindo a apresentação das bibliografias utilizada na concretização deste.



## 2. O MUNDO DO TRABALHO E A MULHER NEGRA: HISTORICIDADE E CONTEXTO

### 2.1 O trabalho, a ocupação e o emprego

O entendimento do significado da palavra trabalho sofreu alterações no decorrer da história. E seu conceito, em tempos remotos trazia a idéia de perda de liberdade, juntamente com o sentido de sofrimento, associado a punição. Estes sentidos advém desde o “pecado original” a partir do qual o homem passa a ter que trabalhar para o seu sustento. A palavra trabalho perpassou civilizações com sentidos similares, ou seja, relacionados com dor e penalidade.

Os gregos, na Antiguidade faziam distinção entre trabalho e labor, o primeiro significando arte e criação, para a transformação da natureza e para a satisfação do homem; o segundo significando o esforço, o fardo e tudo aquilo que fosse para atender as necessidades vitais do ser humano. Deste raciocínio podemos entender que o conceito do trabalho era avaliado a partir do produto final e da utilidade do mesmo, e que de uma forma geral “por muito tempo a palavra trabalho significou experiência dolorosa, padecimento, cativo, castigo” (Menegasso, 2000, p.16).

A partir do final da Idade Média, o trabalho passa a ser compreendido nas sociedades ocidentais de uma forma positiva, como sendo a “ação auto criadora, em seu trabalho, como senhor de si e da natureza” (Menegasso, 2000, p.17). Neste período as capacidades de produção do ser humano passam a ser percebidas e valorizadas como forma e possibilidades de mudanças para atingir os objetivos por ele traçados.

Outro entendimento importante, adquirido pelo trabalho é que ele, como ação, torna-se uma experiência social, seja da forma individual ou coletiva. Entendendo que o trabalho faz parte da construção da sociedade e que suas ações são essenciais nas relações sociais (Cattani, 1996).



Com certa similaridade ao período helênico, onde existia a distinção do trabalho e do labor, na Idade Moderna surge a diferenciação do trabalho qualificado e o trabalho não qualificado, valorizando o trabalho intelectual em detrimento do trabalho manual.

Com a lógica do capitalismo, o trabalho é base fundamental para seu principal objetivo – a acumulação de riquezas. Assim, o trabalho passa a atingir as mais diversas esferas da vida humana. Menegasso citando Marx, mostra que “o trabalho é a categoria que funda o desenvolvimento do mundo dos homens como uma esfera distinta da natureza. O trabalho não é apenas a relação dos homens entre si no contexto da reprodução social, o seu desenvolvimento exige desenvolvimento concomitante das relações sociais.”(Menegasso, 2000, p.17)

A compreensão da palavra ocupação, na Antigüidade, era utilizada para pessoas livres, estas ocupações poderiam ser de maior ou menor prestígio e visavam satisfação pessoal. Atualmente, palavra ocupação é utilizada principalmente pelas Ciências Sociais, e refere-se ao sentido de emprego, negócio ou trabalho.

Com a modernização e mudanças nas sociedades, fizeram com que a ocupação humana fosse adaptada às mudanças. A forma como são hoje estruturadas as ocupações nas sociedades modernas são frutos do desenvolvimento tecnológico, da divisão do trabalho e da própria expansão dos mercados, comércios e indústrias.

É na Idade Moderna que a ocupação distingui-se do trabalho. Por exemplo na PNDA (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio), realizada pelo IBGE em 1995, existiam cinco categorias para classificar ocupação, e com relação ao emprego outras categorias eram utilizadas para classificar os que eram compreendidos como empregados (Menegasso, 2000).

Uma vez que seu entendimento permanece ligado a posição ou prestígio, o conceito de ocupação está sempre muito ligado aos valores e crenças de uma sociedade, acompanhando inclusive a evolução do sistema produtivo.

Quanto ao que se entende por emprego em uma leitura mais moderna, tem-se relação entre o indivíduo e a organização que lhe oferece a atividade produtiva, onde o indivíduo recebe salários pelo que faz.

Nos dias de hoje o emprego tem critérios que definem a condição social dos indivíduos. Com a divisão do trabalho, os indivíduos passam a trocar serviços específicos por salários, sendo o emprego ligado à segurança, o sucesso e satisfação dos indivíduos.

É também com a divisão do trabalho, que a sociedade passa a girar em torno do comércio, onde o homem recebe um salário exercendo um emprego, e pode comprar aquilo que desejar e for possível comprar. O emprego, então, exerce na sociedade uma função seletiva e excludente, entre aqueles que possuem o emprego tendo potencial de consumo e os que não possuem um emprego ficando à margem da sociedade. Hoje porém, a exclusão ou as seleções acontecem mesmo dentre os empregados, com práticas desiguais na relações de trabalho.

## **2.2 A divisão social do trabalho**

Para Marx apud Silva (1997), a divisão do trabalho especificamente dentro da manufatura está condicionada pelo avanço da divisão do trabalho na própria sociedade, pressupondo seu aumento e densidade. Cada sociedade originalmente teria provido sua subsistência utilizando os recursos naturais disponíveis no seu entorno. Na medida em que as comunidades, antes isoladas entre si, passam a estabelecer relações de troca, constituindo um ramo de produção global da sociedade, intensificam a divisão do trabalho. Por exemplo, uma comunidade poderia ter se especializado em criação de animais, outra em cereais, ou de metais; com as relações de troca estas comunidades passam a ter uma interdependência maior ou menor conforme as necessidades, ao mesmo tempo

em que aprofundam-se as especializações de cada comunidade e intensifica-se a divisão do trabalho no seu interior nas tarefas necessárias à sua subsistência cotidiana. Assim, criam-se possibilidades às separações entre trabalho intelectual e manual.

No capitalismo, é intensificada a divisão social do trabalho, uma vez que as mercadorias são cada vez mais consumidas, surgem novos ramos produtivos com suas especificidades e diversidades.

A divisão técnica do trabalho, contribuiu para uma distinção acentuada entre trabalho intelectual do manual. A especialização e a fragmentação dos serviços também contribuíram para a divisão social do trabalho, uma vez que os trabalhadores se especializavam e executavam uma tarefa que fazia parte de um todo, tudo isso para que o homem pudesse através da repetição desenvolver atividades parciais com maior rapidez e perfeição. Segundo Marx apud Silva (1997), a divisão técnica do trabalho é positiva para o aumento da produtividade, porém ela fragmenta o homem uma vez que não é possível desenvolver por completo suas potencialidades. Esta concepção foi incentivada ainda mais pelo fordismo, com as esteiras de montagem.

Pode-se observar, no entendimento, abaixo descrito, que a divisão social do trabalho é diretamente proporcional ao desenvolvimento da sociedade, ou seja, quanto maior o desenvolvimento da sociedade maior será a acentuação da divisão social do trabalho. E, por sua fundamentação estar pautada em dados excludentes como sexo e idade, a divisão social do trabalho é tida como "divisão natural do trabalho":

"Processo pelo qual as atividades de produção e reprodução social diferenciam-se e especializam-se, sendo desempenhadas por distintos indivíduos ou grupos. Toda e qualquer sociedade comporta uma divisão do trabalho, tanto mais extensa e profunda quanto mais desenvolvida ela for. Pode estar fundamentada nas características biológicas dos indivíduos, distribuindo-se as atividades de acordo com o sexo e a idade, e essa parece ser sua forma mais geral e recorrente, definida como divisão natural do trabalho." (Silva, 1997, p. 64)

A divisão social do trabalho foi acentuada com a especialização e as relações que são criadas entre os povos de troca de mercadorias excedentes de uma sociedade. Com isso, seria possível manter uma parte da sociedade dedicada a trabalhos intelectuais, não precisando mais todos participarem dos trabalhos manuais. Assim, tem-se os que plantam e os que colhem, e os que negociam e trabalham para o acúmulo de riquezas, ocasionando “a origem da propriedade e da diferenciação da sociedade de classes, que assumem formas históricas distintas na medida em que a divisão do trabalho se desenvolve”(Silva, 1999, p. 65).

No entanto, Durkheim apud Silva (1997), mostra que a divisão social do trabalho é uma transição natural das atividades que eram desenvolvidas por “sociedades simples” e que agora são desenvolvidas por sociedade mais complexas – a sociedade industrial. Para este autor a divisão social do trabalho acaba com as “similitudes” que estavam submetidos os indivíduos. Já Marx apud Silva (1997), entende que através das especializações, as sociedades ficam mais unidas, ocasionando o que ele chama de “solidariedade orgânica”, criada a partir da diferença dos indivíduos, gerando nos mesmos uma maior possibilidade de desenvolver potencialidades e habilidades.

### **2.3 A divisão sexual do trabalho**

É importante destacar, neste momento, o que é e como veio se processando a divisão sexual do trabalho para que se possa compreender as diferenças e dificuldades no que se refere às especificidades da divisão do trabalho. Por que algumas profissões são ditas para um determinado sexo? Vejamos alguns elementos relativos à divisão sexual do trabalho, para

posteriormente correlacionar com a discussão da mulher negra no mundo do trabalho.

Pode-se entender que divisão sexual do trabalho é:

“... a separação e distribuição das atividades de produção e reprodução social de acordo com o sexo dos indivíduos. É uma das formas mais simples e, também, mais recorrentes de divisão social do trabalho. Qualquer sociedade tem definidas, com mais ou menos rigidez e exclusividade, esferas de atividades que comportam trabalhos e tarefas considerados apropriados para um ou outro sexo. De modo geral, a esfera feminina situa-se no mundo doméstico, da produção de valores de uso e consumo do grupo familiar, de reprodução da espécie e do cuidado das crianças, dos velhos e dos incapazes, enquanto que as atividades de produção social e de direção da sociedade, desempenhadas no espaço público, são atribuições masculinas. Essa divisão do trabalho diferencia-se em decorrência da posição dos indivíduos na estrutura social e política da sociedade.” (Silva, 1997, p.61)

O entendimento que existe algumas “tarefas” que são para que as mulheres façam e outras atividades podendo ser melhor desenvolvidas por homens, forma o eixo central do conceito da divisão sexual do trabalho. Esta conceituação por muito tempo foi baseada em fatores biológicos, que se acreditava seria elemento diferenciador entre homens e mulheres para as atividades produtivas. Em outras palavras, acreditava-se que a mulher por exemplo tinha mais “jeito” para certas atividades como cuidar de doentes, limpar, cozinhar, atividades que limitavam-se à esfera do privado e que as mulheres desenvolviam dentro das famílias. Por sua vez, os homens com sua força física e habilidade superior, estariam melhor preparados para atividades na esfera pública que precisariam de tomadas de decisão, como na política, por exemplo.

Porém, a argumentação biológica que sustentaria a legitimidade da divisão sexual do trabalho foi ultrapassada, uma vez que alguns estudos mostraram a fragilidade desta argumentação quando comparados homens e



mulheres de culturas diferentes. Ao analisar, por exemplo, mulheres de diferentes culturas, elas não mostraram as mesmas aptidões, desmontando que a idéia de que mulheres de forma generalizada “servem” para esta ou aquela atividade não se adapta a realidade, o que acontece similarmente ao comparar-se homens inseridos em culturas distintas.

Com a industrialização muitas mulheres e crianças foram introduzidas no mundo do trabalho. Porém, manteve-se a visão de que as mulheres deveriam estar em casa, e que sua atribuição principal seria ter filhos, cuidar deles, zelar por sua casa e marido – a mulher preferencialmente deveria ser mantida no seu espaço privado. A divisão sexual do trabalho torna-se complexa e adquire continuidade uma vez que a compreensão da tal divisão é “decorrência é de fatores naturais”.

Desta forma, homens e mulheres têm oportunidade de acesso diferenciados. Os estigmas do que significa o trabalho do homem e da mulher, fazem com homens e mulheres sejam tratados de forma diferenciadas frente ao mundo do trabalho. A divisão sexual do trabalho sustenta também outras discriminações, quando à idade e etnia, limitando o acesso as profissões culturalmente de prestígio e com maiores remunerações (Silva, 1997).

Embora as mulheres hoje estejam em vários ramos da atividades, ainda concentram-se em algumas mais específicas como no ramo têxtil, auxiliares de saúde, atividades sociais, como educadoras, em escritórios e manipulando gêneros alimentícios. Os homens por sua vez estão alocados em todas as atividades. Ainda, é necessário salientar que no interior das relações de trabalho, os homens são preferidos para cargos de chefia, sendo que as mulheres precisam ainda ser submetidas a chefias masculinas (INSPIR, 1999).

Assim, não são qualidades naturais ou biológicas que definem os papéis de homens e mulheres no mundo do trabalho hoje, mas sim as relações de poder que foram culturalmente desenvolvidas de submissão das mulheres em relação aos homens.

## **2.4 O movimento de mulheres no Brasil: localizando a mulher trabalhadora**

Discutir o trabalho da mulher no Brasil torna-se uma tarefa bastante ampla e complexa. Assim, procura-se aqui brevemente, delinear alguns marcos do trabalho da mulher no Brasil a partir do contexto do movimento de mulheres. O trabalho das mulheres bem como o referido movimento, estão relacionados com os momentos políticos e sociais da história, procurando destacar a organização das mulheres frente as dificuldades encontradas no mundo do trabalho.

A partir do século XX a participação no mundo do trabalho para as mulheres começou a ser mais intensa. O país passa por várias transformações econômicas. Com o aumento das indústrias, o aumento de emprego também acontece para as mulheres, porém para as mulheres dos estratos médios. As mulheres passam a ter inserção no mercado formal de trabalho, principalmente no setor terciário da economia. Aumenta o número de mulheres nas profissões de professoras, enfermeiras, empregadas domésticas, datilógrafas, telefonistas - entre outras. Para muitas mulheres, da classe média, o trabalho extra-domiciliar começa ser cada vez mais uma realidade, uma vez que as camponesas e as mulheres das camadas populares já tinham participação no setor de serviços em maior escala (Leite, 1982).

Em 1917, a mulher é aceita para o serviço público. Percebe-se que estas profissões, em sua maioria, são o que poderia-se chamar de uma extensão dos trabalhos domésticos. Ao pensar na profissão de enfermeira, por exemplo, percebe-se que a mulher sempre exerceu funções similares dentro do âmbito familiar, cuidando dos doentes, fazendo partos e curativos (Leite, 1982).

Na década de 20, com mudanças sócio-econômicas e ideológicas, nascem movimentos de contestação ao sistema vigente. Neste contexto forma-se o movimento sufragista brasileiro (Alves, 1890). Com o surgimento da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino (FBPF), inicia a campanha pelo direito ao voto, a luta pela proteção ao trabalho e por outros direitos civis das mulheres com o

Decreto 21076, de 24/02/1932, em 32 quando é promulgado o Código Eleitoral que aprova junto com o voto secreto o voto feminino (Leite, 1982),

Leite, ao citar Alves, ressalta que:

“Para a mulher trabalhadora, a bandeira das sufragistas não teve o mesmo significado que assumiu para as mulheres das camadas médias e da burguesia. As mulheres da classe trabalhadora envolvidas nas lutas trabalhistas e sobrecarregadas pelo trabalho doméstico acreditavam que ‘sua exclusão da vida política era um reflexo de sua opressão econômica’. Por isso, no que toca à mulher trabalhadora, continua esta autora, ‘seu campo de batalha primordial era o nível econômico, onde mais concretamente se colocava sua exploração’.” (Leite, 1982, p. 12)

Embora neste momento não pretenda-se analisar categorias específicas, é importante destacar a discriminação sócio-econômica perpassada nas relações de luta dentro do próprio movimento feminista. Assim, pode-se perguntar se as diferenças são apenas entre homens e mulheres, ou existem outros elementos discriminatórios. Cabe também ressaltar, que como somente as mulheres alfabetizadas votavam, as mulheres negras que em sua maioria não eram alfabetizadas, então eram excluídas.

Em 1934, a Constituição assegura que homens e mulheres devem receber salários iguais, e proíbe o trabalho noturno - das 22 às 5 horas. O movimento sufragista passa empenhar-se por outras reivindicações como por exemplo a questão da maternidade, da infância, e em alguns direitos civis da mulher.

No pós guerra (1945-1949), frente às dificuldades de natureza econômica, as mulheres organizam-se nos bairros e politicamente pressionam o governo a partir dos problemas locais. No período seguinte (1949-1956), forma-se a Federação de Mulheres do Brasil (F.M.B.), com Alice Tibiriça como presidente. A própria Federação é fruto de luta pelo avanço do “movimento de mulheres a nível nacional, com o objetivo de coordenar as iniciativas e campanhas nacionais,



ampliando e unificando a participação das mulheres organizadas em entidades antes dispersas" (Leite, 1982, p.13).

O Movimento de Mulheres passa por um marco importante, a partir de 1975, aliado ao movimento operário-popular. Neste mesmo ano, as mulheres criam o Movimento Feminista pela Anistia aos Presos Políticos e o Movimento Contra o Custo de Vida. Em 1979, surge o Movimento de Lutas por Creches, a partir do I Congresso da Mulher Paulista em 1979, movimento este que trabalhava com clube de mães, associações de donas de casa procurando conscientizar, reivindicar e denunciar a qualidade de vida da periferia – enfatizando a consciência e organização política das mulheres.

Em junho de 1980, realizado em Valinhos, São Paulo, um encontro de grupos feministas. Deste encontro surgem duas linhas de atuação, sendo uma linha da denúncia contra a violência a qual as mulheres estão expostas, no trabalho e principalmente no lar; e a luta para planejar livremente o seu processo de reprodução. Existe uma preocupação grande com a violência doméstica, porém outros tipos de violência começam a ser percebidos e sentidos pelas mulheres, por exemplo, no que se refere ao mundo do trabalho, passando a ser pauta de reivindicações.

Embora, neste trabalho, o resgate na história seja breve, pode-se perceber que a trabalhadora no Brasil surge frente a muitas dificuldades para desenvolver suas atividades e criar espaços de lutas e reivindicações. Além disso, dentro do próprio movimento existiam diferenças quanto a participação e os benefícios; percebe-se que mulheres de estratos médios da sociedade eram as mais favorecidas. Isso porque, muitas mulheres que participaram deste movimento eram as dos estratos médios da sociedade (geralmente universitárias); também participavam as donas de casa, e trabalhadoras de diversas categorias profissionais (Leite, 1982).

Embora pouco mencionadas as mulheres negras no Brasil têm sua história de luta. E são as relações da mulher negra com o mundo do trabalho que pretende-se discutir agora com mais especificidade.

## **2.5 Mulher negra: escrava e trabalhadora negra**

Não é a mulher em geral que é explorada ou oprimida, mas sim a mulher dentro de uma classe social. Nas classes pobres, ocorre uma “dupla pressão”, ser mulher e pobre. E quando fala-se da mulher negra, temos então uma situação muito hostil, sendo para maioria delas uma tríplice opressão – mulher, negra, e trabalhadora pobre. Assim as opressões se completam e entrelaçam na dinâmica social:

“ Os mais fecundos estudos sobre a mulher têm insistido no fato de que é impossível compreender sua posição e papel na sociedade contemporânea sem levar em conta a situação de classe. Não existe a ‘mulher’, geral e abstrata, as mulheres concretas, inseridas em classes sociais historicamente determinadas. Se é certo que em todas as classes de nossa sociedade a mulher é oprimida, não se pode, no entanto, esquecer que a intensidade e, sobretudo, a natureza dessa opressão são diferenciadas”. (Giacomini, 1988, p.17)

Neste sentido, entendendo-se a mulher negra com suas especificidades, procura-se resgatar historicamente desde o período escravocrata a situação da mulher negra no mundo do trabalho, procurando compreender a transformação da mulher escrava para mulher negra livre e trabalhadora. Trabalhadora esta que, em sua maioria, hoje faz parte da classe do proletariado brasileiro.

### **2.5.1 O ser mulher escrava no Brasil**

A mulher escrava no Brasil aparece como empregada no trabalho produtivo de *plantation* e como “coisa” do seu senhor. O potencial reprodutivo da

mulher negra, não era bem visto pelos senhores, afinal não era lucrativo criar escravos que dariam lucros a “longo” prazo, depois dos dezesseis anos, para que rendessem o mesmo trabalho dos adultos. Com a facilidade da compra de novos braços para as lavouras, e o lucro destes começavam apenas dois anos após a compra, a reprodução da mulher escrava não era interessante.

É importante destacar que as mulheres grávidas não eram poupadas da enxada, muitas delas acabavam abortando ou tendo grandes dificuldades para amamentar. Além dos exaustivos trabalhos, as mulheres não eram poupadas dos “castigos” e da exploração sexual. Estas impossibilidades e dificuldades no que se refere a gestação eram pano de fundo de conflitos e angústias.

À mulher escrava, como não se pertencia, ou seja, não era dona da própria vida, ter um filho e constituir família eram sonhos pouco acessíveis. É necessário deixar claro que não se pretende aqui discutir o significado da instituição família, porém marcar que constituí-la era privilégio da classe dominante. Nos parece claro afirmar que não era de interesse da classe dominante que os escravos formassem família. A própria literatura disponível e a legislação, como afirma Giacomini, não utilizam a expressão “família escrava”; a relação patriarcal era praticamente inexistente, não são mencionadas também relações com irmãos, sendo que alguns relatos apenas se referem a mulher escrava e sua prole (Giacomini, 1988).

Na mesma época, as mulheres negras escravas eram comercializadas para trabalhos diversos como cozinhar, fazer artesanatos, costurar, passar, engomar, amas-de-leite, mucamas, lavadeiras, para vender água, doces, miudezas de armarinho. Funções diversas que eram oferecidas por anúncios, nos quais não aparecia a prole, deixando indícios que as mães eram vendidas separadas dos filhos.

A mulher escrava negra, tratada como coisa, teve negada sua identidade e subjetividades, quando da exclusão da possibilidade das relações com filhos e marido. Estes fatos tiveram como uma das consequências a invisibilidade da família escrava.

Os casamentos entre escravos não podiam ser proibidos, porém ficavam sempre sensíveis aos interesses comerciais e sexuais dos senhores. O casamento entre escravos, foi mais uma forma da opressão e poder, onde os desejos do senhor prevaleciam. Apesar das irregularidades, a Lei nº 1.695, de 15 de setembro de 1869, proibia a venda de escravos casados sem que se fosse vendida a mulher e os filhos que tivessem. Com isso, as uniões de escravos eram vistas pelos senhores como limitadoras no processo de negociações. Então, estes dificultavam através das burocracias os casamentos entre escravos.

Desta forma muitos escravos viviam predominantemente, ao que tudo indica, no concubinato e com relações ocasionais, não esquecendo é claro, muitas das vezes em que as mulheres eram violentadas na Casa Grande onde trabalhavam ou mesmo nas senzalas pelos senhores.

Das mulheres escravas que trabalhavam na Casa Grande, um dos trabalhos desenvolvidos era de amamentar os filhos das senhoras – eram as amas-de-leite. As amas-de-leite foram mais que simples fornecedoras de alimentação aos lactantes, as amas-de-leite tiveram um papel considerável na educação das crianças brancas. Elas passavam grande parte da infância e da adolescência com os filhos dos senhores. Na visão dos senhores, as amas eram uma má influência para as crianças, um “... papel estratégico da ama nas relações entre casa grande e senzala confere as amas-de-leite o lugar privilegiado de agente de corrupção da família branca.” (Giacomini, 1988,p.51).

Esta afirmação, do papel corrompedor dos escravos domésticos, e em especial da ama-de-leite, não significa de forma generalizada ou mesmo em todo período escravocrata. Porém, este fato permite analisar um pouco as relações de trabalho, visto que ser um escravo doméstico era um “privilegio”; as mucamas, cozinheiras e mesmo as amas de leite eram escolhidas com base em alguns critérios, não suficientes para se “confiar” no trabalho escravo.

Esta discussão dava-se principalmente pela própria condição escrava e as humilhações e opressões pelas quais passam os escravos. Giacomini revela:

“Os pais – senhores – são por hábito bárbaros e castigam fortemente seus escravos à vista de seus filhos, que facilmente também se habitua à crueldade: é assim que se vêem meninos e meninas esbofetando a cara da escrava-ama que lhes dá o leite, é assim, que milhares deles castigam com cruéis açoites aqueles mesmos dos seus escravos que os carregam, que os alimentam, que os embalaram na infância” (Giacomini, 1988, p.51)

Assim, a suspeita que as crianças eram mal influenciadas por suas amas, mucamas e outros escravos doméstico, na verdade pode ser compreendida pela ação dos próprios pais, que não exercitavam com as crianças o respeito pelas amas ou mucama e sim excitavam a crueldade, gerando um “mal estar no seio da família branca”. Por mais que fosse confortável ter serviçais, existiam alguns conflitos quanto à inserção dos escravos na Casa Grande. Algumas idéias de escritores da época, eram no sentido da substituição da mão de obra escrava principalmente no que se refere a dos trabalhos domésticos; sugerem, à medida que se tivesse oportunidade, de “substituição dos braços escravos pelo livre”, por imigrantes brancos. Deixando apenas trabalhos considerados ainda menos dignos para escravos negros.

Giacomini, ao citar alguns anúncios de venda de escravos para serviços domésticos em jornais e folhetins da época, mostra que eram exaltadas características físicas e psíquicas que percebiam dos escravos, por exemplo (os grifos são nossos):

“Aluga-se, para ama-de-leite, um preta com leite de 15 dias, *muito limpa, de bom leite e sabe coser e tratar bem de crianças*”.

“Vende-se uma preta para ama com muito *bom leite*, de 40 dias e do primeiro parto, é muito *carinhosa* para criança, *não tendo vício* algum e é muito *sadia*...”

“aluga-se um riquíssima ama, com leite de doze dias, mui *carinhosa*, sabendo coser perfeitamente e *tratar* de crianças com *melindre e desvelo*”. (Giacomini, 1988, p.52-53)

Nestes anúncios, com implícita ausência dos filhos das amas de leite, percebe-se a evidência da prática de separar a mãe dos filhos. Mostra-se também



as características que eram levadas em conta para aquisição de um escravo doméstico, em sua grande maioria as mulheres escravas. Estas exigências não eram suficientes, uma vez que ainda se discutia o influência “corrompedora” destas escravas no interior das famílias brancas.

A falta de relatos mais precisos e mais ricos de detalhes limitam um aprofundamento da questão ou mesmo fazer muitas afirmações. Mas, não se pode pensar que dentro do processo escravocrata existiam discriminações do processo de “seleção” para as diversas tarefas, com critérios sinuosos? A mulher, escrava dentro do processo não era duplamente oprimida? O ser mulher e negra não lhe trazia um fardo ainda maior na sua condição escrava, analisando as dificuldades nos processos de reprodução, constituição e privacidade familiar e não esquecendo dos abusos sexuais que eram legitimados?

A escravatura teve fim oficialmente em 1888, com substituição da mão de obra escrava negra pelo imigrante europeu. Quais as implicações destes acontecimentos para a mulher negra, ex-escrava, agora trabalhadora livre no Brasil?

### **2.5.2 Ex-escrava: trabalhadora livre no Brasil**

A partir da abolição da escravatura, pela lei mulheres negras foram dotadas de liberdade; passaram a ser donas de si mesmas, portadoras dos direitos de ir e vir. Poderiam agora escolher onde morar, onde trabalhar. Teoricamente, a mulher negra poderia lançar-se no mundo do trabalho e lá competir com outras mulheres e homens brancos ou não. Poderia trabalhar na lavoura, nos serviços domésticos, nos artesanatos, poderia ser vendedora, poderia adentrar em repartições e em quaisquer outros trabalhos que desejasse. A mulher negra era agora dotada de direitos e deveres, como qualquer cidadão – era a perfeita democracia racial.

Infelizmente, a história não se deu desta forma – ao menos não na prática, visto que juridicamente era totalmente legal porém pouquíssimo exequível.

Imagine-se as mulheres negras após quatro séculos na condição escrava onde eram como "...peças da máquina...", máquina esta que fora substituída, toda a engrenagem tornara-se , por assim dizer, imprestável, obsoleta. Surgiu um novo regime de cativeiro: a escravidão livre. A antiga escrava ganhou a liberdade de ir e vir, com esta também a liberdade de passar fome e de não poder trabalhar (Silva, 1997).

/// A mulher negra encontrava-se então em uma situação bastante delicada uma vez que poderia ser livre, porém esta liberdade era bastante conflituosa. A mulher negra, assim como o homem negro não estava preparada para as exigências do trabalho na época, além de ser descartados pelo simples fato das mudanças estruturais da economia brasileira. Com a imigração européia, os negros não eram mais necessários. A liberdade para a mulher negra, assim também como para o homem negro, traz consigo a marginalização a partir das dificuldades sócio econômicas enfrentadas diante do novo regime oficialmente estabelecido. //

Com a abolição, a população negra, não encontra espaço para o trabalho livre. O povo negro, incluindo é claro a mulher negra, é levado para a periferia da sociedade formado o que hoje chama-se de "cinturões de pobreza". A liberdade fora na verdade uma forma de livrar-se dos negros, posto que não houve nenhuma preocupação em lhes proporcionar, em qualquer nível, independência econômica ou social. A mulher negra neste contexto continua com seus estereótipos dos longos séculos de escravidão, a mulher era lembrada como escrava e o preconceito passa da sua condição escrava para a sua cor. Diante do nível de superioridade criado pelo dominador branco no Brasil, a liberdade estava longe de estabelecer qualquer vínculo com a dignidade ou igualdade.

Nesta época pós-abolição, as mulheres negras "libertas" sob um clima de igualdade, fraternidade e liberdade eram exploradas com salários muito baixos e com as mais diversas formas de discriminação. Discriminações estas que limitaram a mulher negra a não exercer papéis significantes na sua participação política, social e econômica.

Uma outra situação comum que a história relata, é que mulheres não tinham conhecimento de que estavam livres e continuavam trabalhando nas casas-grandes ou nas senzalas, onde morriam sem nunca ter sabido que eram livres.

Muitas outras, apesar de saber do fim da escravatura, preferiam continuar com as famílias brancas por não perceber uma outra oportunidade de sobrevivência fora das casas grandes ou senzalas.

As mulheres que optavam por gozar da liberdade que lhes era de direito, continuaram, muitas delas, a exercer funções domésticas para as famílias brancas por troca de muito pouco.

A instituição família passa a ser de responsabilidade financeira da mulher negra, uma vez que os homens negros tinham mais dificuldades de conseguir trabalho pela sua falta de especialização – os homens em sua grande maioria trabalhavam apenas nas lavoura, onde foram substituídos pelo imigrantes (Silva, 1997).

As famílias mais abastadas, a partir da industrialização, passam por uma crise econômica. Com isso, as mulheres começam a estudar, lançando-se no mercado de trabalho procurando emancipação econômica e cultural. A mulher negra e seus serviços poucos remunerados tornam-se úteis para tal emancipação, uma vez que enquanto as mulheres brancas estudam e adentram o mercado de trabalho em funções culturalmente entendidas com mais importantes, as mulheres negras continuam fazendo serviços domésticos, cuidando dos filhos das mulheres brancas, sendo exploradas e não reconhecidas em seus direitos, pessoais e profissionais.

No capítulo seguinte, procura-se com base em dados quantitativos, trazer a realidade hoje da mulher negra no mundo do trabalho e em especial mostrando as desigualdades salariais, bem como apontar elementos para discussão.



### **3. A MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO: O PARADOXO**

Neste capítulo, far-se-á a apresentação da pesquisa, descrevendo os procedimentos metodológicos utilizados no empenho de situar a mulher negra no mundo do trabalho e possibilitando analisar sua situação salarial, com a descrição e quantificação dos dados e a análise sistemática dos mesmos.

#### **3.1 A pesquisa: procedimentos metodológicos**

Entende-se pesquisa como um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais. Significando muito mais do que apenas procurar verdade, é em última análise encontrar respostas para questões propostas, utilizando métodos científicos. É um procedimento reflexivo e sistemático, controlado e crítico, que nos permite descobrir fatos ou dados novos, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento (Hühme, 1988).

Toda pesquisa implica em levantamento de dados de várias fontes, quaisquer que sejam os métodos ou técnicas empregadas. No caso dessa pesquisa aqui desenvolvida utilizou-se o processo de documentação indireta, que serve-se de dados coletados por outras pessoas e materiais já elaborados.

Desta forma, a pesquisa bibliográfica ou de fonte secundária, foi o método utilizado no desenvolvimento desta investigação. Trata-se de um levantamento de bibliografia já publicada com relevância pública e com reconhecimento científico. As fontes utilizadas alcançaram livros, revistas, mapas, publicações avulsas, relatórios e outras fontes de relevância teórica.

A pesquisa bibliográfica foi composta por sete fases: escolha do tema, elaboração do plano de trabalho, identificação, localização, fichamento, análise e interpretação e redação (Lakatos; Marconi, 1991).

Destas sete fases em que são compostas a pesquisa bibliográfica, o tema foi escolhido levando em consideração a necessidade e a originalidade do estudo para o Serviço Social e em especial Santa Catarina, e por inclinações pessoais a partir de experiência em projetos realizados neste Estado, sendo o mais relevante o Projeto *Formação e Capacitação Profissional para Afro Catarinenses*. Nesta experiência, tornou-se possível constatar, através de questionário aplicado em função do curso de Educação e Capacitação Profissional para Afro Catarinenses, alguns dados que nos davam um perfil sócio econômico dos participantes do curso. Eram significativas as diferenças salariais entre homens e mulheres e mais especificamente entre as mulheres negras e as mulheres e homens não negros. Como o questionário não pretendia detalhar ou focar as diferenças de gênero ou raça, os dados eram pouco claros para uma análise específica; mas um aspecto era claro: havia diferenças. Mas ficam muitas dúvidas como, por exemplo: seria possível quantificar estas diferenças? Quais elementos contribuíam mais para as diferenças no mundo do trabalho? Era a mulher negra realmente a maior discriminada nas relações do mundo do trabalho? Foram perguntas como estas que permitiram a escolha do tema.

A partir do projeto *Formação e Capacitação Profissional para Afro Catarinenses* observou-se um pouco melhor como as diferenças poderiam acontecer nos grupos dentro das comunidades que o projeto abrangia, a partir do comportamento de homens e mulheres, negros e não negros. Como não poderia ser muito diferente, estas observações por si só apenas aguçaram a curiosidade acerca do tema, de certo modo confirmando as dúvidas.

Fora necessário então a elaboração de um plano de trabalho, ou seja, um detalhamento do tema, que resultou no projeto de TCC "A Mulher Negra no Mundo do Trabalho: um cenário de desigualdades e discriminações"

Antecedendo a finalização acima referida, para a identificação e reconhecimento do tema escolhido, fez-se o necessário levantamento bibliográfico, de modo que através dos índices e sumários conferiu-se cada tema

que pudesse contribuir com a pesquisa. O próximo passo foi a localização da bibliografia selecionada.

Na fase dos fichamentos, utilizou-se dados quantitativos e qualitativos, os quais foram facilitadores para a fase de análise e interpretação de dados, possibilitando encontrar algumas categorias fundamentais de análise - como educação, profissionalização, discriminação, trabalho, gênero, raça e invisibilidade.

Por fim, iniciou-se o processo de redação tendo como critério norteador as normas do Departamento do Curso de Serviço Social para apresentação de Trabalho de Conclusão de Curso.

É importante destacar que a principal fonte utilizada para coleta de dados quantitativos foi o Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho. Este mapa foi elaborado com intuito de "traçar uma radiografia" da população negra no mercado com projeções no âmbito nacional, trabalhou com seis regiões metropolitanas: São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e Distrito Federal. Utilizou-se dos dados mais relevantes desta fonte afim de atingir o objetivo deste trabalho, mesmo sabendo que estes dados representam uma estimativa para falar das mulheres negras no Brasil.

Deste material, recortou-se os dados que possibilitam vislumbrar a real situação salarial da mulher negra no mundo do trabalho - objetivo central neste trabalho. Para tanto, analisou-se comparativamente a situação salarial da mulher negra em relação a homens e mulheres não negros. Analisou-se também outros números que possibilitaram identificar melhor os elementos envolvidos com o tema - como por exemplo a média dos níveis educacionais, também comparando a mulher negra em relação a homens e mulheres não negros.

Utilizou-se os termos negros e não negros afim de poder contemplar um universo maior de pessoas, entendendo-se como negro os negros e pardos, e os não negros como brancos e amarelos. Este entendimento parte da própria fonte pesquisa dos dados quantitativos do Mapa da População Negra no Mundo do Trabalho.

As demais fontes, nos possibilitaram uma reflexão qualitativa dos dados quantitativos encontrados e de todas as outras fundamentações que procurou-se contemplar.

Logo no início da pesquisa, na elaboração do plano de trabalho, em busca de informações encontrou-se dificuldades no tocante a forma de apresentação das pesquisas e textos que discutiam a temática. Grande parte dos estudos disponíveis sobre as relações no mundo do trabalho quando conseguiam estabelecer o parâmetro entre homens e mulheres não abordavam a categoria raça. Por sua vez, os estudos que utilizavam a categoria raça ou cor não contemplavam o gênero.

Em Santa Catarina por exemplo, não existem dados atuais que possam revelar a situação atual da mulher negra no trabalho. Então discutir a questão na mulher negra no mundo do trabalho tornou-se uma árdua tarefa, pela escassez de materiais que dificultavam avançar em algumas discussões.

A própria Universidade Federal de Santa Catarina, e mais especificamente o curso de Serviço Social, não dispõe de estudos e dados atuais sobre o tema.

Pretendeu-se então, encontrar múltiplos indicadores que envolvem a problemática da mulher negra no mundo do trabalho em suas relações salariais. Além disso, pretende-se apontar dentro do Serviço Social as diversidades de informações que estão ligadas ao tema: A Mulher Negra no Mundo do Trabalho, indicando quanto e onde estão as problemáticas do mundo do trabalho em se falando de gênero e raça, surja o debate e interesse de uma análise desta clientela específica com todas as suas demandas.

### **3.2 O contexto da realidade salarial da mulher negra**

Para analisar contexto da situação salarial da mulher negra no mundo do trabalho apresentar-se-á agora, os dados quantitativos recortados, para uma melhor compreensão da problemática. Procurou-se juntamente com a

apresentação dos dados quantitativos destacar e analisar sistematicamente os mesmos.

Utilizou-se gráficos e tabelas para facilitar o acompanhamento da sistematização dos dados, grifando em cada uma das tabelas os dados mais relevantes acompanhados da análise.

### 3.2.1 A presença da população negra no mundo do trabalho e a questão salarial

A população negra, disposta no mercado formal de trabalho distribuída nas seis regiões metropolitanas estudadas, aparece abrangendo 14.483.000 pessoas, correspondendo a 43,7% da população, com diferenças regionais. A tabela abaixo demonstra uma face da realidade apresentada nas regiões metropolitanas, onde a maior concentração da população negra aparece na região metropolitana de Salvador em 81,1%, e a menor em Porto Alegre em 11,8.

Tabela 1 – Estimativa da População Total de da População Negra Brasil – Regiões Metropolitanas 1998			
População Total		População Negra	
Região Metropolitana	(em 1000 pessoas)	(em 1000 pessoas)	% sobre a população total da região
Belo Horizonte	3954	2048	51,8
Distrito Federal	1691	1078	63,7
Porto Alegre	3491	412	<b>11,8</b>



Recife	3210	2054	64,0
Salvador	2790	2265	<b>81,1</b>
São Paulo	17039	5626	33,0
Total	32175	<b>14483</b>	<b>43,7</b>

Fonte: INSPIR (1999)

Pode-se observar pelos números apresentados que a estimativa da população negra nas regiões é importante para analisar a partir dos próximos dados como se processam as diferenças nas relações no mundo do trabalho. Visto que estes números retratam tanto as regiões onde a maioria expressiva é de população negra como Salvador, por exemplo, quanto no extremo sul em Porto Alegre onde, dentre as regiões analisadas, é a região com menor concentração de população. Com estes números pode-se verificar se não houveram grandes implicações para o resultado final do estudo uma região ter maior ou menor presença da população negra.

Quanto a força de trabalho, a população é bastante expressiva. A tabela a seguir mostra a ordem de 6 623 000 trabalhadores negros e negras, representando 41,7% da PEA total. Destacam-se as regiões metropolitanas de São Paulo e Salvador, 2 855 000 e 1 139 000, respectivamente, como regiões onde a participação é mais efetiva proporcionalmente (INSPIR, 1999).

Tabela 2 – Estimativa da População Economicamente Ativa (PEA) Total e da População Negra Brasil – Regiões Metropolitanas 1998

População Total	População Negra
-----------------	-----------------

Região Metropolitana	(em 1000 pessoas)	(em 1000 pessoas)	% sobre o PEA da região
Belo Horizonte	1871	975	52,1
Distrito Federal	859	554	64,4
Porto Alegre	1640	193	11,7
Recife	1418	906	<b>63,9</b>
Salvador	1398	1139	81,4
São Paulo	8710	2856	32,8
Total	15896	6623	41,7

Fonte: INSPIR (1999)

Verifica-se que mesmo sendo maioria da população em quatro das regiões destacadas, e sendo a população negra proporcionalmente equilibrada no que se refere a sua participação enquanto população economicamente ativa, não auferem direitos iguais nas relações no mundo do trabalho: por exemplo, em Recife a população negra estimada é de 64% do total e a população economicamente ativa é de 63,9% da população. Porém, mesmo com esta participação expressiva no mundo do trabalho, entre trabalhadores negros e não negros, homens e mulheres, existem disparidades, divergências e desigualdades de oportunidades e salários, mesmo em situações semelhantes de níveis ocupacionais e educacionais.

A partir da estimativa da população total e da população negra, e sua participação no mundo do trabalho, nas regiões metropolitanas, destaca-se os dados que possibilitem visualizar a situação atual da mulher negra no mundo do trabalho em relação aos homens e mulheres não negras.

### 3.2.2 A presença da população negra no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo

Tabela 3 – Rendimento Real Médio e Distribuição dos Ocupados por Classes de Salário Mínimo segundo Raça e sexo Região Metropolitana de São Paulo – 1998			
Rendimento Real	Negra	Não Negros	
	Mulher	Homens	Mulheres
Rendimento Médio	399	1005	750
Total	100	100	100
Até 1 salário mínimo (SM)	<b>13,5</b>	4,3	<b>9,4</b>
Mais de 1 até 2 SM	24,7	7,4	16,0
Mais de 2 até 5 SM	48,9	37,2	40,8
Mais de 5 até 10 SM	10,1	25,6	19,3
Mais de 10 SM	<b>-(3)</b>	<b>25,5</b>	<b>14,6</b>

Fonte: INSPIR (1999)

Salário mínimo utilizado R\$ 130,00

Observando os números desta tabela, destaca-se que em São Paulo, a diferença salarial entre a mulher negra em relação a mulher não negra é quase 100%. Se comparados os salários médios da mulher negra em relação aos



homens não negros, as diferenças que eram expressivas, neste caso seria difícil adjetivar. Os homens recebem quase três vez mais que a mulher negra, se analisando os dados que se referem a rendimento médio.

### 3.2.3 A presença da população negra no mercado de trabalho na região metropolitana de Salvador

Em Salvador, onde a população negra é a maior das seis regiões metropolitanas consideradas representando 81,1% da população total estimada, as diferenças da média salarial entre mulher negra e homens e mulheres não negros é ainda mais acentuada.

Tabela 4 – Rendimento Real Médio e Distribuição dos Ocupados em Classes de Salário Mínimo segundo Raça e sexo Região Metropolitana de Salvador – 1998			
Rendimento Real	Negra	Não Negros	
	Mulher	Homens	Mulheres
Rendimento Médio	<b>297</b>	1051	<b>647</b>
Total	100	100	100
Até 1 salário mínimo (SM)	<b>45,5</b>	10,9	<b>20,9</b>
Mais de 1 até 2 SM	<b>25,5</b>	15,7	18,2
Mais de 2 até 5 SM	<b>19,5</b>	28,1	28,8
Mais de 5 até 10 SM	<b>6,1</b>	19,2	19,5
Mais de 10 SM	<b>3,3</b>	<b>26,0</b>	<b>12,6</b>

Fonte: INSPIR

Salário mínimo utilizado R\$ 130,00

Pode-se verificar que quase a metade das mulheres negras recebem menos que um salário mínimo; isso representa, comparando à mulheres não negras, mais que o dobro e em comparação aos homens não negros quase cinco vezes mais.

É facilmente percebido que é inversamente proporcional a relação faixa salarial e participação da mulher negra; ou seja, quando maior a faixa salarial menor a participação da mulher negra, para a faixa de até um salário mínimo é de 45%; de um a dois salários mínimos 25,5%, de dois a cinco salários mínimos é reduzido para 19,5% , apenas 6,1% recebem de cinco a dez salários mínimos e 3,3% mais de dez salários mínimos.

Ao analisar a média salarial na faixa de mais de dez salários mínimos são os homens não negros que representam acentuada participação nesta faixa salarial, com 26%, seguidos da mulher não negra com 12,6% isto representa menos que a metade em relação ao homem não negros nesta faixa salarial.

### 3.2.4 A presença da população negra no mercado de trabalho na região metropolitana de Recife

Tabela 5 – Rendimento Real Médio dos Ocupados em Classes de Salário Mínimo segundo Raça e sexo Região Metropolitana de Recife – 1998			
Rendimento Real	Negra	Não Negros	
	Mulher	Homens	Mulheres
Rendimento Médio	<b>272</b>	739	<b>462</b>

Total	100	100	100
Até 1 salário mínimo (SM)	<b>41</b>	15	<b>29</b>
Mais de 1 até 2 SM	34	22	28
Mais de 2 até 5 SM	<b>18</b>	35	<b>24</b>
Mais de 5 até 10 SM	5	15	10
Mais de 10 SM	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>8</b>

Fonte: INSPIR (1999)

Salário mínimo utilizado R\$ 130,00

Não muito diferente de São Paulo e Salvador o fenômeno de ser inversamente proporcional a relação faixa salarial e participação da mulher negra o acontece também no Recife. No Recife, a participação da mulher negra na faixa salário mais elevada, de mais de dez mínimos, é ainda menor que em Salvador, representando apenas 2%. A mulher negra no Recife recebe cerca de 58% do valor do rendimento médio da mulher não negra, e se comparamos com o homem não negro esta diferença aumenta, a mulher negra passa a receber então 38,80% do rendimento médio do homem não negro.

### **3.2.5 A presença da população negra no mercado de trabalho na região metropolitana de Distrito Federal**

As diferenças percebidas nos rendimentos médio da mulher negra que é de R\$ 623,00, que correspondem a 54,7% dos rendimentos recebidos pelos

homens não negros. Isso mostra que as mulheres negras recebem pouco mais que a metade do salário médio dos não negros.

Tabela 6 – Rendimento Real Médio dos Ocupados em Classes de Salário Mínimo segundo Raça e sexo Região Metropolitana de Distrito Federal – 1998

Rendimento Real	Negra	Não Negros	
	Mulher	Homens	Mulheres
Rendimento Médio	<b>623</b>	1324	<b>936</b>
Total	100	100	100
Até 1 salário mínimo (SM)	<b>14,4</b>	3,7	<b>10,5</b>
Mais de 1 até 2 SM	32,4	11,1	20,9
Mais de 2 até 5 SM	<b>26,8</b>	29,7	<b>26,4</b>
Mais de 5 até 10 SM	14,1	23,4	19,7
Mais de 10 SM	<b>12,3</b>	<b>32,2</b>	<b>22,5</b>

Fonte: INSPIR (1999)  
Salário mínimo utilizado R\$ 130,00

Como o objetivo desta pesquisa é a comparação dos dados de rendimentos da mulher negra em relação a homens e mulheres não negros, não recortou-se os dados que se referiam ao homem negro. Porém percebe-se que no Distrito Federal por exemplo, depois da mulher negra o homem negro é o mais

prejudicado, tendo rendimento que equivalem a 68,8% do rendimento dos homens não negros. Com os dados apresentados até aqui, fica bastante claro que a diferença salarial é percebida fortemente mas a discriminação de cor que por sexo e que a discriminação de sexo acontece independente da cor dos trabalhadores, ou seja trabalho negro independente do sexo recebem menos, por outro lado independente da raça as mulheres também recebem menos.

### 3.2.6 A presença da população negra no mercado de trabalho na região metropolitana de Porto Alegre

Em Porto Alegre, onde estimativa da população negra é a mais baixa das regiões metropolitanas analisadas, percebe-se na faixa salarial de dois a cinco mínimos que a proporção salarial fica um pouco aproximada: a mulher negra com 42,1%, da mulher não negra com 43,1% e do homem não negro com 45,8%.

Tabela 7 – Rendimento Real Médio dos Ocupados em Classes de Salário Mínimo segundo Raça e sexo Região Metropolitana de Porto Alegre – 1998			
Rendimento Real	Negra	Não Negros	
	Mulher	Homens	Mulheres
Rendimento Médio	<b>334</b>	715	<b>504</b>
Total	100	100	100
Até 1 salário mínimo (SM)	<b>9,0</b>	2,0	<b>4,9</b>
Mais de 1 até 2 SM	38,8	13,4	28,6



Mais de 2 até 5 SM	<b>42,1</b>	<b>45,8</b>	<b>43,1</b>
Mais de 5 até 10 SM	<b>7,5</b>	24,3	15,2
Mais de 10 SM	<b>2,6</b>	<b>14,5</b>	<b>8,2</b>

Fonte: INSPIR (1999)

Salário mínimo utilizado R\$ 130,00

Verifica-se que da faixa salarial a queda do rendimento da mulher negra é brusca de 42,1% na faixa de dois a cinco mínimos para 7,5% na faixa de 5 a 10 mínimos.

Na faixa acima de dez mínimos as mulheres negras continuam com uma participação muito pequena, neste caso com 2,6%.

### 3.2.7 A presença da população negra no mercado de trabalho na região metropolitana de Belo Horizonte

Tabela 8 – Rendimento Real Médio dos Ocupados em Classes de Salário Mínimo segundo Raça e sexo Região Metropolitana de Belo Horizonte – 1998			
Rendimento Real	Negra	Não Negros	
	Mulher	Homens	Mulheres
Rendimento Médio	<b>319</b>	883	<b>548</b>
Total	100	100	100
Até 1 salário mínimo (SM)	<b>20,8</b>	6,3	<b>15,9</b>

Mais de 1 até 2 SM	43,8	18,6	29,4
Mais de 2 até 5 SM	<b>26,5</b>	38,4	<b>31,4</b>
Mais de 5 até 10 SM	5,8	18,3	13,3
Mais de 10 SM	<b>3,1</b>	<b>18,4</b>	<b>9,9</b>

Fonte: INSPIR

Salário mínimo utilizado R\$ 130,00

Verificando os dados da região metropolitana de Belo Horizonte, infelizmente não aparece nenhuma diferença com relação aos dados apresentados das outras cinco regiões metropolitanas; é por este motivo que procura-se mostrar os dados destas seis regiões, por mais que pudessem parecer repetitivos. A repetição é um dos dados importantes, fenômeno dos mais indicativos para pensar que estas regiões podem representar a realidade brasileira ao analisar a questão salarial da mulher negra no mundo do trabalho.

Os dados obtidos confirmam a nítida diferença de rendimentos para as mulheres negras, em relação aos homens e mulheres não negros e em todas as regiões. É notório que a concentração das mulheres negras no mundo do trabalho está muito mais acentuada onde os níveis salariais são inferiores. A grande maioria das mulheres negras está na faixa de um até dois salários mínimos, acima destes valores a concentração das mulheres negras decresce consideravelmente. Mesmo quando em situações semelhantes de, no que tange a função, grau de instrução ou mesmo grau de permanência no emprego (INSPIR,1999). Com estes dados, é inegável que o fator "cor" ou "raça" está presente nas relações do trabalho influenciando as questões salariais.

No entanto, no rendimento das mulheres não negras acontece um fenômeno similar ao das mulheres negras, ou seja, sua maior concentração está em uma determinada faixa no nível salarial; no caso das mulheres não é na faixa

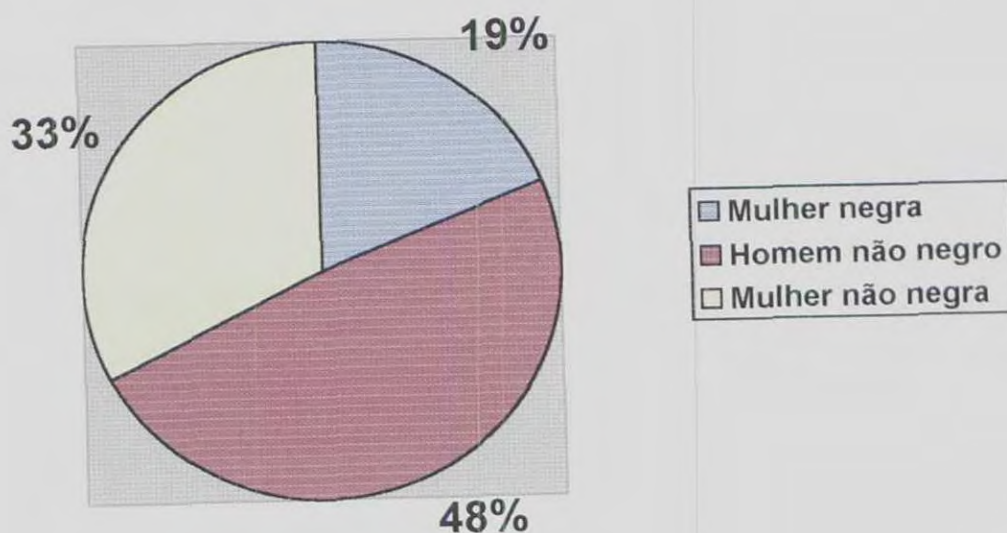
de 2 a 5 salário mínimo, em faixa salariais superiores sua participação decresce. Na verdade, tanto as mulheres negras como as não negras têm salários inferiores aos homens; neste caso analisando a partir dos homens não negros, percebe-se claros indicativos que a questão do *gênero* está também presente no mundo do trabalho.

Se comparado o salário real médio das mulheres negras e o das mulheres não negras, as *desigualdades* aparecem ainda mais claras. Constatamos uma diferença média de 41,67% a mais no rendimento das mulheres não negras, em relação às mulheres negras. Não há dúvidas quanto a discriminação racial.

A diferença em rendimento é ainda mais acentuada se compararmos os rendimentos médio real das mulheres negras em relação aos homens não negros, apresentando uma diferença de 61,96% a mais no rendimentos dos homens não negros ao rendimento das mulheres negras. Vejamos:

#### Rendimento médio real mensal

Fonte: Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho (INSPIR, 1999).





Estas diferenças são percebidas em *todas* as regiões, de onde pode-se pensar ser muito plausível a projeção deste dados para o cenário nacional. É possível afirmar que o rendimento da mulher negra é inferior, tanto quando comparado a mulher e homem não negros. Na apresentação gráfica da média salarial de mulheres negras, homens e mulheres não negros, a simetria dos dados nas seis regiões metropolitanas analisadas é bastante interessante. Proporcionalmente, fica muito parecida na ordem decrescente dos rendimentos: homem não negro, mulher não negra e a mulher negra - já mencionamos antes, o objetivo deste trabalho é mostrar a relação salarial da mulher negra com parando com homens e mulheres não negros para avaliar as diferenças com relação a gênero e raça; não utilizamos muitos dados dos homens negros. Mas é importante destacar que com o homem negro a escala decrescente nos rendimento seria: homem não negro, mulher não negra, homem negro e mulher negra. Vejamos:

**Rendimento mensal médio nas principais regiões metropolitana**



As desigualdades estão em várias esferas, proliferando nas relações do mundo do trabalho. Podemos exemplificar com a questão da distribuição das ocupações por setor e ramo de atividade econômica segundo raça. Os trabalhadores negros (homens e mulheres) destacam-se em setores de serviços onde existe uma maior dispersão de atividades, como em serviços domésticos, na construção civil, serviços de limpeza, e menor em alguns ramos de atividades, como indústria química, serviços especializados, creditícios, educação, saúde, administração e utilidade pública. A inserção do trabalhador negro tem se concentrado nos setores de serviço, seguido pelo setor industrial e depois pelo comércio. Quando comparados dados, da indústria, na região metropolitana de São Paulo por exemplo, o trabalhador negro e não negro aparecem com participações similares (cerca de 20%) e semelhantes dos setores de serviços (entre 47 e 54%) e no comércio (entre 15 e 17%). Porém, quando falamos em serviços domésticos e construção civil as diferenças entre negros e não negros aparece; 3,8% e 2,1%, 14,0 e 5,8, respectivamente. Neste cenário as mulheres negras estão inseridas mais especificamente nos trabalhos domésticos, onde os trabalhadores negros representam mais que o dobro dos não negros (INSPIR, 1999).

O trabalhador negro tem menor participação em atividades como na indústria química; em serviços de utilidade pública (sendo 1,1% de negros e 1,8% de não negros); na educação (5,7% negros e 7,3% e não negros) e nos serviços creditícios (0,8% negros e 1,8% de não negros), (INSPIR, 1999) .

Se comparados os níveis ocupacionais e salários, na região metropolitana do Distrito Federal, percebe-se que apenas nas atividades não qualificadas os salários de trabalhadores negros e não negros são praticamente iguais (R\$ 316,00 e R\$ 319,00, respectivamente). Porém, em outros ramos de atividades, as diferenças tomam maiores proporções. Por exemplo, nos serviços de escritório o trabalhador negro recebe R\$ 1.014,00 enquanto o trabalhador não negro recebe R\$ 1.244,00 em média, e nas atividades não operacionais a diferença é ainda maior: R\$ 890,00 para trabalhadores negros e R\$ 1.063,00 para trabalhadores não negros.



Os dados referentes ao nível de instrução apontam que, de uma forma geral, os negros, tanto homens como mulher, têm níveis de instrução inferiores ao dos trabalhadores não negros. Um outro dado bastante interessante é que independente da raça, as mulheres apresentam maior índice de instrução que os homens. As diferenças maiores dos níveis de escolaridade entre mulheres negras e não negras está no acesso ao 3º grau. Em Salvador por exemplo, 10,9% das mulheres negras completam o 3º grau contra 36,2% das mulheres não negras.

Na questão da escolaridade as mulheres não negras é que têm os melhores indicadores e os homens negros têm os piores indicadores, seguidos das mulheres negras.

Quanto à situação das mulheres, independente da raça, elas têm níveis de instrução superior ao dos homens o que, fato intrigante, não lhes garante melhores salários.

Verificando os dados nos níveis de instrução, é possível constatar que a população negra tem maiores dificuldades de permanecer na escola, principalmente a partir do Ensino médio. Desta forma suas chances de alcançar melhores oportunidades ficam reduzidas, mostrando assim que o nível de instrução é um elemento que influencia nas relações salariais. Os jovens negros precisam trabalhar muito cedo e têm dificuldades para custear os estudos envolvendo-se em um "ciclo vicioso que alimenta a exclusão do negro em melhores níveis de instrução e melhores oportunidades de trabalho" (INSPIR, 1999).

Ao comparar os salários médios dos trabalhadores negros e não negros com os mesmos níveis de instrução, fica claro que o nível de instrução embora seja um elemento que defina oportunidades de trabalho e salários, por si só não administra as desigualdades nas relações salariais. Veja:

Tabela 8 – Rendimento Real Médio dos Assalariados por instrução segundo Raça Distrito Federal - 1998			
Grau de Instrução	Total	Negros	Não Negros

Total	1029	900	1237
Analfabeto	339	338	343
1º Grau Incompleto	409	397	440
1º Grau Completo	555	547	572
2º Grau Incompleto	511	498	535
2º Grau Completo	909	887	945
3º Grau	2090	2027	2146

Fonte: INSPIR (1999)

Visivelmente, os dados dos salários médios dos trabalhadores negros são sempre inferiores aos rendimentos dos trabalhadores não negros em qualquer dos níveis de instrução analisados. Embora não tenhamos dados que faça a relação de gênero para uma análise mais detalhada, estes dados mostram que a escolaridade do trabalho esta longe de ser um dado fundamental para desvendar as discriminações que acontecem no mundo do trabalho.

De uma forma geral, os resultados dos diversos dados levantados na pesquisa trazem um conjunto de informações que demonstram uma situação de reiterada desigualdade para os trabalhadores negros, e em especial neste recorte à mulher negra, independente da maior ou menor presença da população negra nas regiões analisadas.

A coerência dos gráficos mostram perfeita simetria das desigualdades em todas as regiões na proporção salarial na ordem homem não negro, mulher não negra e depois a mulher negra. Assim, sem sombra de dúvidas pode-se usar estes elementos como base para afirmar-se que as desigualdades existem no mundo do trabalho na questão salarial. E é possível projetar estes dados para pensar a realidade brasileira, onde os trabalhadores têm salários auferidos por vários critérios, sendo alguns discriminatórios, dentre eles a raça e o gênero do trabalhador.

A clara utilização de critérios discriminatórios baseados na cor e sexo dos indivíduos, compreendem-se como elementos que explicam os indicadores sistematicamente desfavoráveis em especial para as trabalhadoras negras, independente do aspecto que for considerado – salários, níveis de ocupação - a elevada participação em postos de trabalho não qualificados aumentam as dificuldades para mudar este cenário, influenciando até mesmo no tempo de permanência no emprego.

Entendendo o rendimento salarial como um indicador fundamental em relação à qualidade de vida no trabalho, definindo a situação social de cada indivíduo ou grupo, pode-se pensar um pouco de que forma se distribui as riquezas em uma sociedade.

Mais ainda, pode-se enfatizar que os resultados permitem concluir que a discriminação racial sobrepõe-se à discriminação por sexo, combinando-se esta para concluir o cenário de aguda dificuldade em que vivem as mulheres negras no mundo do trabalho.

A partir destes dados, procura-se no próximo capítulo discutir os elementos da realidade constatada que apresentaram-se com maior ênfase : a questão de gênero e raça. Em seguida procura-se situar a problemática dentro da questão social, a qual pode ser compreendida como o elemento fundante do processo de trabalho do Serviço Social, bem como apontar de que forma a problemática tem sido discutida pelos profissionais da área.

## **4. O TRABALHADOR NO BRASIL TEM COR E GÊNERO**

### **4. 1 A realidade constatada: preconceitos, discriminações e desigualdades**

O resultados deste estudo trazem um conjunto de informações que permitem perceber com clareza uma situação de desigualdades para com os trabalhadores negros, em especial para a mulher negra.

Os dados demonstram que a discriminação racial está presente nas relações do mundo do trabalho, no cotidiano da sociedade brasileira.

Não se pode pensar em nenhum outro fato, que não em critérios discriminatórios principalmente baseados na cor dos indivíduos, para explicar os indicadores sistematicamente desfavoráveis aos trabalhadores negros, independente dos aspectos que forem considerados.

A discriminação por conta do sexo dos trabalhadores também aparece com bastante ênfase. Ainda, é necessário destacar que as discriminações de raça sobrepõem-se às de sexo, trazendo uma situação muito mais difícil para a mulher negra que é atingida por ambas as discriminações.

Assim, embora não se deixe de destacar alguns elementos sobre a questão de gênero, far-se-á uma maior discussão em torno das desigualdades raciais.

#### **4.1.1 As relações de gênero: um elemento discriminatório considerável nas relações de trabalho**

// Ao falar de desigualdades, discriminações em referência ao mundo do trabalho e o cotidiano de suas relações, a discussão de gênero se faz necessária. Compreendendo gênero como a construção do ser social homem e do ser social mulher, educados de modo diferente percebe-se oposições no processo de socialização que têm contribuído para um tratamento desigual, mesmo vivendo no

mesmo universo. É importante destacar-se quais papéis ou lugares ocupam homens e mulheres na família, no trabalho, na igreja, no lazer, nas esferas de poder e nas representações políticas ao longo dos tempos para tentar compreender como homens e mulheres se relacionam hoje no mundo do trabalho.

Em se falando de poder, a hierarquia surge como base nos diferentes espaços das relações subjetivas na esfera do privado, sendo posteriormente repercutidas nas diversas dimensões da esfera pública. Foucault apud Castro (1995), ilustra a conceituação de poder nas relações como sendo, possivelmente, as estratégias mais bem escondidas no corpo social.

Desta forma, o poder se estabelece em relações marcadas por hierarquias atribuindo *lugares* para homens e mulheres, confirmando os dados que apontam as mulheres em sua maioria localizam-se no mundo do trabalho em setores específicos, e com salários reduzidos. Com relata bem Marta Suplicy (1998), a cara feminina do poder fica no mundo privado: a mãe que manda nos filhos, organiza sozinha a casa, decide o que diz respeito à saúde dos filhos, acode os doentes. A limitação do poder da mulher no âmbito do privado foi um dos determinantes para a divisão sexual do trabalho, imaginando que as atividades que lhes deveriam ser conferidas seriam aquelas similares às atividades que estavam acostumadas a desenvolver em casa. Muitas profissões que são hoje em sua maioria representada pelas mulheres trazem este fundo histórico: a enfermagem, os serviços de limpeza e o próprio Serviço Social partilham deste cenário.

Aos homens por outro lado, foi permitido participar desde sempre na esfera pública, participando nas tomadas de decisões políticas, tendo ocupações com maior relevância para o mundo capitalista.

Sem qualquer pretensão de esgotar a discussão, procurou-se apresentar alguns os elementos para a discussão de gênero, para compreender o “por que” que homens e mulheres, trabalhadores e trabalhadoras recebem salários diferentes, em situações semelhantes.

É ainda percebido, que aos homens é permitido pensar e efetuar mais atividades que as mulher, enfim imagina-se ainda que por conta de seus desejos e



afetividades a mulher é menos apta para determinadas funções – conseqüentemente recebe menos.

Neste caso, a luta por um trabalho igual entre desiguais exigiria da mulher um grande esforço para se mostrar tão “capaz” quanto os homens. Por mais que a mulher encontre respaldo na legislação brasileira para ser tratada de forma igual isso está longe de acontecer.

As relações de gênero enquanto categoria de análise não esgotam a discussão das desigualdades no mundo do trabalho, embora evidencie-se que o trabalhador tem salários auferidos no Brasil, também pelo sexo que possui. É imprescindível a combinação com as dimensões do racial para uma melhor compreensão.

#### **4.1.2 As relações raciais: elemento fortemente presente nas relações do mundo do trabalho**

A crença na existência de raças – às vezes definidas como grupos biológicos, etnias, culturas ou nações – continua a partir delas a mobilizar pessoas em diversas partes do mundo que estabelecem as bases para se perceberem seres distintos de outros.

Este conceito se torna oportuno para clarear o entendimento da origem de alguns “pré conceitos”, afinal “raça no Brasil é quase um enredo, um palco para debates de ordem diversa” (Schwarcz, 1998, p. 24).

A discussão sobre raça no Brasil nunca foi uma questão neutra, ao contrário sempre esteve intimamente associada a história e às mudanças políticas do país, deixando margens para mitos e estigmas do termo raça.

No caso específico da mulher negra, diversos mitos foram sendo atribuídos, no que tange a sua sexualidade, força física, ser boa no trato com criança, ter mais leite, apta para habilidades domésticas e tantos outros. Estes mitos foram construídos ao longo dos 400 anos do período escravocrata. E hoje

ainda são refletidos nas relações de trabalho, pode-se então entender o por que das mulheres negras participarem tão efetivamente em atividades domésticas. Esta afirmação pode ser confirmada nos dados que mostram as ocupações mais freqüentes da mulher negra no mundo trabalho (INSPIR, 1999).

Um outro aspecto é referente a cultura africana, que foi rejeitada em prol de uma adoção de características próximas ao padrão europeu. Nos dias de hoje não é muito diferente, os trabalhadores negros são também "rejeitados", e impossibilitados à melhores condições de trabalho e salários compatíveis. Temos uma ideologia racial amplamente entrada no mito fundador da nacionalidade brasileira, onde percebia-se a população negra como raça inferior.

O legado do escravismo traz explicações das relações raciais hoje apontando o racismo e as discriminação para o período *pós abolição*, como causador principal da subordinação social dos negros. Porém, o problema todo não está de forma nenhuma pautado simplesmente na história como um fato que passou e não mais existe; ao contrário existem, e muitos fatos precisam ser discutidos (Hasenbalg, 1979). Hoje ainda é inferior a média salarial da mulher negra, por exemplo, mostrando que ainda não fora totalmente desmistificado o caráter da escrava brasileira.

Afinal, como explicar tamanha desigualdade nas relações de trabalho senão pelo preconceito e discriminação racial, ainda presentes na sociedade hoje? Como negar a existência do racismo e a discriminação racial, e concordar com a tão pregada democracia racial?

O preconceito é algo intrínseco e muito subjetivo, já a discriminação e o racismo são o ato, a materialização do preconceito. A desigualdade no sentido de discriminar é a própria falta de acesso, de oportunidades. Oportunidade e acesso a cargos e salários, a educação, a saúde, a lazer, a cultura. Como então seria possível promover a igualdades, junto às diferenças? Afinal, não se pode negar que existem diferenças entre negros e não negros, sejam elas físicas ou culturais.

Durante certo período, em fins do século XIX, o Brasil procurou como solução para os problemas raciais tentativas com base no "branqueamento". Tem-se uma estimativa de 3,6 milhões de africanos trazidos compulsoriamente

para o Brasil, e imaginava-se que com a imigração maciça de brancos seria possível tornar o país mais branco (Schwarcz, 1998).

Como este branqueamento não ocorreu, pelo menos não na proporção desejada, os desdobramentos desta tentativa foram o aumento das desigualdades e discriminações. No mundo do trabalho, especificamente, com a imigração maciça dos europeus os trabalhadores negros foram lançados para os trabalhos marginalizados, e hoje é a realidade a perpetuação desta prática.

Uma pesquisa atual realizada pelo jornal *Folha de São Paulo* mostra que em se tratando de discriminação e preconceito, 97% das pessoas entrevistadas dizem não ser preconceituosas ou praticar atitudes discriminatórias, porém 98% dos mesmo entrevistados, dizem conhecer alguém próximo que seja preconceituoso. Similarmente e simetricamente a mesma fonte pesquisou em bailes negros em São Paulo, perguntando se já tinham sofrido algum tipo de discriminação, a maioria dos entrevistados nega ter sido discriminado, porém, também conhece alguém próximo que tenha sido discriminado (Schwarcz, 1998).

Percebe-se, no Brasil que não se nega que a discriminação existe no país, mas sua prática é atribuída sempre a outro. Seja da parte de quem age de maneira discriminatória, seja de quem sofre a discriminação, o difícil é admitir o ato de discriminar ou a discriminação sofrida. Desta forma é muito difícil apreender elementos concretos para contribuir para a superação da discriminação racial no Brasil.

O racismo no Brasil tem então suas características bem particulares, principalmente no que refere a fazer de conta que ele não existe, pensar que vive-se em harmonia entre as raças e que apenas alguns casos de discriminação acontecem longe do interior das famílias. Para exemplificar em 1951, um projeto da UNESCO encomendou uma pesquisa com o objetivo de mostrar que o preconceito racial não existia e que o Brasil era um exemplo de democracia racial. O resultado da pesquisa: ao invés de democracia surgiram fortes indícios de discriminação, em vez de harmonia o preconceito.

Divulgou-se falsa idéia que o Brasil é um país em que as raças vivem harmonicamente pela ausência de conflitos raciais, conflito que acontecem em

outros países, como os Estados Unidos por exemplo. Tornando assim, uma forma particular de racismo camuflado, meio camaleão, pela ausência ou escassez de dados que permitam discutir formas de seu desmonte. Embora, hoje no Brasil o Movimento Negro tenha de muitas maneiras promovido a discussão e contribuído com políticas e projetos na luta anti racista.

O silêncio dos sujeitos, que de muitas formas são discriminados, contribui para a impressão da sua inexistência. Também a pouca visibilidade no âmbito público, em políticas públicas, ou mesmos em discussões acadêmicas como uma questão social prioritária.

Esta invisibilidade da questão é repercutida no mundo do trabalho. A presente investigação não é pioneira em mostrar as desigualdades nas relações de trabalho no Brasil; as diferenças salariais são claras, os indicadores incontestáveis, porém pouco tem sido feito para teorizar sobre a problemática, na da busca da tão sonhada equidade.

A problemática racial tem sido mascarada, “escondida”, o problema é disfarçado, os negros, e em especial a mulher negra, são vendidos como produtos exóticos de exportação; é a *mulata*, a feijoadada, a capoeira, o *carnaval* – no carnaval a “mulata” demonstra as explorações da mulher negra.

Com isso as dificuldades de acesso e melhores condições no mundo do trabalho, como demonstram as estatísticas confirmando diferenças raciais, têm contribuído para a multiplicação do racismo – bem com as formas específicas de subordinação que as mulheres negras são submetidas nas relações de trabalho.

Assim, estes indicadores resultam na combinação de pobreza, desigualdades e discriminação na sociedade brasileira.

#### **4.2 Desafios para o serviço social no enfrentamento desta questão social**

Falar sobre desafios da questão racial para o Serviço Social é uma tarefa bastante delicada. Porém, nos seguintes tópicos procura-se apontar possibilidades de intervenção para a superação desta questão social.



#### **4.2.1 As discriminações e as desigualdades traduzidas em questões sociais**

A questão social tem se tornado cada vez mais evidente em tempo de crises, aparecendo como um desafio. Muitos setores da sociedade têm discutido as dificuldades do mundo hoje; seja no campo ou nas cidades, as tensões têm mobilizado a população em busca de direitos e políticas públicas que visem melhorias na qualidade vida.

A questão social aparece no Brasil, em meio ao processo de industrialização sob um controle bem-articulado dos importadores e de empresários vinculados ao capital estrangeiro. Passando muitos anos na "ilegalidade", tendo então o entedimento de desordem e criminalidade. Nos anos 30, que a questão social passa a ser reconhecida com legalidade, e dá-se início o seu enfrentamento.

Hoje, os sindicatos, os movimentos sociais, e outros setores, como a igreja, por exemplo, têm discutido sobre a questão social. As interpretações sobre a questão social são diversas; e até mesmo divergentes, dentre elas, existem as explicações que pretendem naturalizar a questão social.

Pretende-se destacar duas explicações que esgotam o assunto, mas podem dar uma noção de como este pensamento, de naturalização da questão social, tem contribuído para as desigualdades.

Uma delas, procura transformar as manifestações da questão social em problemas de assistência social. O Sistema Nacional de Previdência e o Serviço Nacional de Assistência Social podem ser consideradas como expressões dessa forma de explicar a questão social. Uma outra explicação se refere a transformar as manifestações da questão social em problemas de violência. Para tanto, torna-se necessário repressão e violência em nome da segurança. Assim, toda e qualquer manifestação das classes mais empobrecidas da sociedade devem ser contidas com forças policiais e militares (Ianni, 1999).

Dessa maneira, criam-se cada vez mais políticas assistencialistas e medidas de segurança cada vez mais intensas, pautadas na criminalização das



camadas menos favorecidas, promovendo desigualdades e discriminações em várias esferas.

As desigualdades e as discriminações por si só não podem ser tomadas como questão social. Para que sejam consideradas uma questão social, é preciso que as desigualdades e discriminações possam ser reconhecidas e discutidas pela sociedade, com proposições para o seu enfrentamento através de políticas públicas (Arcoverde, s.a.). Por mais que sejam brutais as diferenças salariais da mulher no mundo do trabalho, desencadeando uma série de desigualdades e dificuldades, as constatações por si só não representam uma questão social e por sua vez elemento do processo de trabalho do Serviço Social. É necessário a problematização dos dilemas envolvidos nesta questão.

Assim, a questão social é construída e reconstruída conforme as modificações da sociedade e suas necessidades, seja no âmbito familiar, nos conflitos da adolescência, no trabalho e também nas relações de gênero e raça. Estas necessidades precisam ter seus indicadores acompanhados, seja para conferir a continuidades dos mesmos e até mesmo para proposições para o enfrentamento das mesmas.

#### **4.2.2 A racialização da questão social e as implicações no mundo do trabalho**

Uma das especificidades da questão social no Brasil é o dualismo que a sociedade apresenta: de um lado uma sociedade moderna industrial, por outro lado uma sociedade primitiva, com níveis altos de subsistência, convivendo com a miséria, a marginalidade urbana comparáveis a sociedades bastante atrasadas.

E é este dualismo e sua parte mais primitiva que permite analisar sua origem nas bases da racialização:

“Não se levou em conta a necessidade de assistência especial, em matéria de educação e outras facilidades, para incorporar os ex-escravos e suas famílias a condições aptas a lhes permitir o

pleno desfrute da cidadania. A reprodução familiar da ignorância e da miséria, manteve, assim, no curso das quatro gerações que nos separam da Abolição, o dualismo básico entre participantes e excluídos dos benefícios da civilização brasileira.”(Ianni, 1998, p. 6)

Desta forma, para Ianni (1998), dá-se início dos problemas de produção e reprodução da miséria. Foram milhões de pessoas não absorvidas pelo mercado de trabalho, principalmente por conta da vinda dos imigrantes europeus, entendidos na época com mais aptos para o trabalho.

Entendendo a questão social, ligada ao trabalho produtivo exigido pela economia de mercado a qual reproduz o capital, cabe destacar que desde o declínio do período escravocrata, deu-se início a uma redefinição do trabalho, como sendo necessário e produtivo, o qual produzia a mercadoria e o lucro. Ocorreu, posteriormente, a desconstrução da lógica do trabalho braçal, priorizando o trabalho qualificado, pelas próprias exigências da especialização e produtividade. A intenção era libertar o trabalho e mesmo o trabalhador da lógica escravista que criara vários estigmas; o trabalho braçal foi por séculos visto com inferior, ligado aos escravos. Em toda história o trabalho intelectual valorizava a cultura branca, em detrimento do escravo negro e seus trabalhos braçais.

Com o final da abolição era necessária a reabilitação dos ex-escravos, tarefa árdua e sem sucesso.

Com dificuldades diversas, como a falta de qualificação, esta população veio se desenvolvendo em níveis de extrema pobreza, aparecendo como desafio constante incorporar esta população a níveis superiores de vida, de capacitação e participação.

Assim, os problemas raciais emergem da sociedade desenvolvendo-se no jogo das forças sociais, de acordo com suas modificações em escalas maiores ou menores. Por vezes os problemas raciais parecem ser exclusivos, que afetam apenas uns poucos, porém, estes envolvem-se nas relações sociais, tendo implicações na economia, na política e na cultura (Ianni, 1996).

As desigualdades na sociedade brasileira não têm se reduzido, ao contrário, têm se desenvolvido cada vez em proporções maiores, por mais que

tenho sido motivo de luta de vários setores da sociedade. No caso da questão racial, há anos o Movimento Negro vem fazendo intervenções pontuais na luta no combate ao racismo, às discriminações e às desigualdades. Apesar dos esforços, esta questão social tem atravessado gerações sem reversão de quadros.

Assim, o profissional de Serviço Social que tem as questões sociais como elemento fundante do seu processo de trabalho, e tem utilizado de seu potencial teórico/prático em busca da tão sonhada equidade, precisa também empenhar-se nesta luta.

#### **4.2.3 O Serviço Social em torno da problemática: os desafios**

Ao longo da história, o Serviço Social procura afirmar-se como “prática institucional e legitimada” na sociedade quando começa a responder às “necessidades” oriundas da “prática histórica de classes na sociedade na produção e reprodução dos meios de vida e de trabalho de formas socialmente determinadas” (Iamamoto, 1997, p. 79).

Diante das transformações da sociedade, da própria divisão do trabalho trazendo novas problemáticas, o profissional de Serviço Social precisou encontrar caminhos para o enfrentamento das mesmas transformações frente a atual sociedade capitalista.

A divisão capitalista do trabalho criou não só necessidades sociais, também transformou relações sociais, a moral, os costumes, a religião, a organização familiar, afetando também o modo de vida e de trabalho da sociedade.

Este cenário é palco de não só novas demandas para o Serviço Social, mais também para transformações de “particularidades às manifestações da ‘questão social’”. Sua elucidação torna-se, pois, fundamental ...”(Iamamoto, 1997, p. 75).

Segundo, este entendimento, o Serviço Social ao longo do tempo vem envolvendo-se também com questões relativas ao mundo do trabalho. Vem percebendo a necessidade de intervir não só em problemáticas que já constituem grandes categorias como criança e adolescente, o idoso, portador de necessidades especiais, mas mergulhar também em problemáticas que exigem um pouco mais de compreensão, seja pela novidade do assunto seja pela dificuldade de apreensão devido aos múltiplos elementos que se apresentam.

Hoje, o Serviço Social tem discutido muito timidamente, é porém com certa profundidade, a questão racial e suas especificidades. No IX Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, em 1998 em Goiânia, um dos temas discutia a questão da família negra, trazendo dados da mulher e da menina negra no mundo do trabalho desvendando muitas das suas dificuldades. Em um outro trabalho, deste mesmo congresso, pequenos recortes contemplam as dificuldades da problemática de gênero e a questão da discriminação racial.

Na pesquisa, apresentada no IX Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, mostra que tanto o interesse pelo tema como a possibilidade da pesquisa foram movidos pela aproximação e experiência da pesquisadora junto a uma entidade de movimento negro, a ONG CRIOULA, que trabalha a questão de gênero e a questão racial.

A importância de destacar esta aproximação, serve para alertar da urgência na compreensão das dimensões raciais e de gênero para além dos movimento negro. Entendo que no caso das relações raciais, as discriminações e desigualdades estão perpassadas em muitas das áreas de atuação do Serviço Social.

Este estudo, além de problematizar dados específicos sobre a questão salarial da mulher negra no mundo do trabalho, pretende enfocar a importância da discussão da questão racial para além do Movimento Negro, particularmente no mundo acadêmico. Seria, por exemplo, refletir sobre o número de professoras e professores negros na UFSC, assim como o número de alunos e alunas negras. Por isso a importância da compreensão mais profunda de como as desigualdades



e discriminações se disseminam na sociedade frente a tão pregada democracia racial.

Assim, entende-se que não são apenas os assistentes sociais que militam no movimentos negros os responsáveis de dar respostas a questão racial. Afinal, a discriminação racial, como pode observar de forma breve este estudo, tem trazido ao longo dos tempos diversas dificuldades a esta população, colocando-os à margem da sociedade, seja pela falta de políticas públicas específicas que possibilitem sua inserção na sociedade e no mundo do trabalho no período pós *abolição*, seja nos dias de hoje por auferir salários diferenciados a trabalhadores negros.

O Serviço Social como profissão situa-se no processo da reprodução das relações e, torna-se importante refletir e intervir em questões referentes a cidadania, o que implica levar em consideração a situação de desigualdade e exclusão que se encontra a classe trabalhadora, no seio desta, a população negra.

O estudo das relações raciais, identificando onde estas relações exercem influência nos mais diferentes campos, pode permitir ao Serviço Social ampliar os seus conhecimentos e as particularidades de seus usuários, permitindo um prática mais eficaz, que contemple a valorização e a percepção das diferenças culturais e étnicas dos indivíduos.

Por exemplo, ao trabalhar com crianças e adolescentes, o profissional de Serviço Social precisa compreender não só que todas crianças ou adolescentes trazem consigo uma bagagem histórica diferenciada, a questão racial está presente em muitas destas.

No caso específico da mulher negra, as condições de vida destas como trabalhadoras, constitui-se um meio de implementação de uma estratégia política do exercício do poder de classe, e os assistentes sociais tendem a tornarem-se agentes mediadores dos interesses desse poder sobre esta classe.

O Serviço Social pode contribuir para emancipação da população negra, através de ações profissionais no conjunto da sociedade que se articula no processo de transformação desta realidade. As práticas desenvolvidas junto aos



indivíduos, grupo e segmentos populacionais, fornecem elementos favoráveis ao processo de construção de agentes, transformares e protagonizadores de mudanças.

O profissional de Serviço Social precisa também ter cuidado para não usar em sua prática e discursos que sejam baseados no senso comum, construindo e reproduzindo estigmas oriundos do período escravocrata. Seja no trato com os usuários, seja nos projetos ou programas que coordena ou mesmo em simples falas do cotidiano, o profissional de Serviço de Serviço precisa estar atento às expressões e ações que reflitam práticas discriminatórias.

Para tanto, não muito diferente de outras problemáticas, deve este profissional compreender a questão da mulher negra no mundo do trabalho e com esta questão as discriminações e desigualdades que se entrelaçam nas mais diversas relações sociais. O profissional do Serviço Social deve, inclusive, amparar-se nas leis já existentes para respaldar sua atuação.

Por exemplo a lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989 (Lei Caó):

“Art. 3º. Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou indireta, bem como das concessionárias de serviço público:

Pena – reclusão de 2 (dois) a 5 (anos) anos.

Art. 4º. Negar ou obstar emprego em empresa privada:

Pena – reclusão de 2 (dois) a 5 anos (anos) anos”

Art. 1º. Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relações de emprego, ou manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvas, neste caso, as hipóteses de proteção os menor no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”. (INSPIR, 1999, p.128)

Esta é uma das leis que respaldam a coibição de práticas discriminatórias, embora tenha ela própria algumas limitações. Assim, o profissional de Serviço Social pode efetivar e inclusive contribuir para ampliar a legislação a este respeito, visando a promoção da igualdade de oportunidades, de remuneração e a inclusão social a população negra deste país.

Assim sendo, o Serviço Social enquanto profissão que lida com as contradições sociais, necessita aprofundar seus conhecimentos sobre a questão racial, instrumentalizando-se para intervir nesta problemática. Posto que o entendimento da demanda e a apreensão dos fatores nela embutido, como questões de raça e gênero que incorrem em crise de identidade e em falta de compreensão e aceitação da sua condição de ser social, são fundamentais para o exercício profissional.

Embora muitas vezes o profissional de Serviço Social esteja dentro um de órgão público, tendo também que servir aos interesses do capital, torna-se necessário esforços para trabalhar com as aproximação e o afastamento dos Estado, em meio a programas e projetos. É imprescindível efetivar relações que privilegiem a classe trabalhadora, na busca de acesso aos recursos sociais existentes que são de direitos de todos os cidadãos.

Por fim, o Serviço Social hoje se depara cada vez com mais e maiores especificidades dentro da questão social, sendo necessário uma reciclagem constante dos profissionais e no caso das relações raciais é preciso compreender a história brasileira com suas diversidades étnicas e culturais.

## 5.CONCLUSÕES

Na finalização desta etapa de estudo, onde se demonstrou as desigualdades e discriminações que permeiam as relações no mundo do trabalho, entendo ter alçado o objetivo principal na elaboração do mesmo.

Não é possível negar a existência de mecanismos utilizados pela sociedade, para manutenção e reforço do “status” da sociedade de inferioridade atribuída à população negra, principalmente à mulher negra, tendo como objetivo manter este segmento à margem e/ou excluído do processo de produção material do capital. Porém, é muito difícil prova-los, dada à sutileza em que se realizam, e que os mistificam, ficando encobertos pelo manto da falsa democracia racial.

A “democracia racial” é mistificada por discursos e formulações que precisam ser compreendidos, em meio os amaranhados desta ideologia perversa que afirma a democracia racial.

Embora de antemão já se soubesse das desigualdades relacionadas ao mundo do trabalho e tendo conhecimento da problemática da questão racial, poderia dizer neste momento que o estudo foi surpreendente, pois não esperava-se tantas diferenças, e tantos elementos que poderiam ser analisados.

O mercado de trabalho hoje está permeado de discriminações e desigualdades, excluindo literalmente a mulher negra de receber melhores salário, oportunidades de trabalho em atividades como maior grau de especialização e cargos de chefia.

Além da complexidade do assunto, e das diversas especificidades que poderiam ser abordadas para uma melhor compreensão do tema, a restrição do tempo para elaboração do trabalho e a própria inexperiência da pesquisadora podem ser destacados como limitações da pesquisa.

Contudo, entendo que este estudo apresentou-se riquíssimo pelos conhecimentos sistematicamente adquiridos, proporcionando uma melhor atuação hoje dentro da atividade exercida na assessoria a projetos em uma entidade de movimento negro. Apresentou-se a oportunidade de dimensionar uma prática

profissional a partir dos conhecimentos adquiridos ao longo da vida acadêmica e na elaboração deste estudo.

A abordagem dessa questão, acena para a necessidade de se criar estratégias de ação política, com bases concretas que venham garantir direitos e acessos iguais ao conjunto da população com respeito às diferenças e à diversidade independente de raça, gênero ou classe social.

A academia tem papel muito importante neste processo, pois é nela também que se constrói consciência crítica e elabora-se o saber. Cabendo a esta, portanto, a responsabilidade de formar profissionais de acordo com a demanda do mercado.

Também reuniram-se elementos para oportunizar uma profícua discussão da questão racial na perspectiva do Serviço Social. Torna-se muito satisfatório, poder demonstrar, com dados quantitativos e qualitativos, que existem e são *acentuadas as diferenças salariais entre homens e mulheres e entre negros e não negros*. Com este estudo aponta-se primeiramente a possibilidade de despertar interesse a outros acadêmicos, e também propiciar um debate deixando como indagação se é apenas nas relações do mundo do trabalho que as desigualdades e discriminações raciais se manifestam.

Os profissionais de Serviço Social tem lacunas em sua formação pela ausência de discussões mais profundas e substanciais sobre as questões de gênero e raça.

Como os sintomas do preconceito e discriminações são muito fortes e não muito videntes em nossa sociedade, torna-se necessário articular-se com bastante tato, porém de forma precisa para o enfrentamento dos mesmos.

A continuação deste estudo e de outros que contemplem as diversidades étnicas, raciais e culturais é aqui entendida com imprescindível, tanto para uma melhor compreensão dos fenômenos envolvidos na problemática quanto para o despertar de profissionais no combate as discriminações raciais, com vistas a tão sonhada equidade.

Por fim, acredito que só é possível lutar a partir do que se tem explícito, ou seja, da certeza do por que se luta. Portanto, é necessário primeiramente ao

profissional de Serviço Social, Movimentos Sociais e a sociedade como um todo, o entendimento da questão de gênero e a questão racial, enquanto uma questão social necessita de um enfrentamento urgente, em busca de sua superação.



## 6. BIBLIOGRAFIA

- ALVES, Branca Moreira. **Ideologia e Feminismo**. Petrópolis: Vozes, 1890.
- ANAIS IX Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais. **Trabalho e projeto ético político dos profissionais do Serviço Social**. Goiânia, vol. 1, 1998.
- ANAIS. **Relações Raciais e Mercado de Trabalho: Dilemas e Perspectivas da População Negra**. São Paulo, 1997.
- ARCOVEDE, Ana Cristina Brito. **Questão social no Brasil e Serviço Social**. p.76-86 (s.a.).
- AZEREDO, Sandra. Teorizando sobre gênero e relações raciais. In: **Revista de Estudos Feministas**. Rio de Janeiro, n. especial, p. 203-216, 1994.
- BAIRROS, Luisa. O Negro na força de trabalho na Bahia. In: **Revistas Humanidades**. Brasília: INB, n 17, 1988.
- CARVALHO, Maria Cecília (org.). **Técnicas de metodologia científica: Construindo o saber**. São Paulo: Papirus, 1988.
- \_\_\_\_\_. Mulher Negra: reforço da subordinação. In: **Desigualdade racial no Brasil**. Belo Horizonte: UFMG, 1991, p. 177-193.
- CASTRO, Mary Garcia. Gênero e Poder no Espaço Sindical. **Revista estudos Feministas**. Rio de Janeiro, 1995.
- CEERT. **Revista do Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades: As dimensões gênero, raça e classe social nos processos de formação política**. Vol. 1. Nov, 1997.
- CUNHA, Perses Maria Canellas da Cunha. **Da senzala à sala de aula: como o negro chegou à escola**. p.69-95 (mimeo)
- CUT. **A CUT na construção da igualdade racial**. São Paulo, 1997, agosto, p.54-60.
- \_\_\_\_\_. **Revista do núcleo temático trabalho, raça e desigualdades**. São Paulo, 1999.
- \_\_\_\_\_. **Revista Mulheres na Poder: uma construção coletiva**. São Paulo, 1999.

DIESSE. **Mapa das Questões de Gênero: Perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho.** São Paulo, 1999.

DINHEIRO. **Revista semanal de negócios, Economia & Finanças: Racismo no Trabalho.** n° 113. 27 de outubro de 1999.

FOLHA DE SÃO PAULO. **A nova onda do Liberalismo.** São Paulo: domingo, 15 de outubro de 2000, 4-11.

FONSECA, Neide Aparecida e NOGUEIRA, João Carlos. O Sindicalismo e a luta pela Igualdade. In: **Revista do CEERT.** SP, 1997.p.14-15.

GELEDÉS. **A mulher Negra na Década a busca da Autonomia.** Rio de Janeiro, caderno 5: 1995.

GIACOMINI, Sonia Maria. **Mulher e Escrava:** uma introdução histórica ao estudo da mulher negra no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1988.

GONZALES, Leila. **O Papel da mulher negra na sociedade brasileira:** uma abordagem política econômica. Rio de Janeiro (mimeo).

HASELBALG, Carlos. Raça, classe e mobilidade. In: **Lugar de Negro.** Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

\_\_\_\_\_. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil.** Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HÜHME, Leda Miranda. **Metodologia Científica.** Rio de Janeiro: Agir, 1989.

IAMAMOTO, Marilda Villela. Renovação e Conservadorismo no Serviço Social. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 1997.

IANNI, Octavio. A racialização do mundo. **Revista tempo Social.** São Paulo: v. 8, n° 1, maio 1996, p. 1-23.

\_\_\_\_\_. Questões Sociais. In: **São Paulo em Perspectiva,** p. 2-10, jan/mar 1991.

INSPIRIR. **Mapa da população negra no mercado de trabalho.** Outubro, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 3.ed, 1993.

LEITE, Rosalina de Santa Cruz . **A Operária Metalúrgica: estudo sobre as condições de vida e trabalho de operárias metalúrgicas na cidade de São Paulo.** São Paulo: Semente, 1982.

MENEGASSO, Maria Ester. O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. **Revista de Negócios**. Blumenau: vol. 5, nº 1, jan/mar 2000.

NASCIMENTO, Abidias do; NASCIMENTO, Elisa Larkin. **Reflexões sobre o Movimento Negro no Brasil**. Rio de Janeiro: setembro 1997, p. 1-29.

NOGUEIRA, João Carlos. Negros e o mundo do trabalho. **Revista O( Des ) emprego no país do real**. São Paulo: Partido dos trabalhadores, 1996.

\_\_\_\_\_, João Carlos. **Relações Raciais e Mercado de Trabalho: Dilema e Perspectivas da População Negra**. Dezembro, 1997 (mimeo)

PESTANA, Maurício; Moura, Clóvis. **O negro no Mercado de Trabalho**. São Paulo, 1998

PROPOSTA. **Revista trimestral de debates da fase**. Ano 26. nº 73, 1997.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1979.

SHWARCZ, Lilian Moritz. **História da Vida Privada no Brasil: contrastes da intimidade contemporânea**. São Paulo: Companhia das Letras, vol. 4. 1998.

SILVA, Aildes Celestina da. Mulher Negra – Mulher Afro-brasileira. In: **Mulher – Cinco Séculos de Desenvolvimento na América**. Belo Horizonte: Federação Internacional de Mulheres da Carreira Jurídica, Centro Universitário Newton Paiva, IAN/MG, 1999.

SILVA, Lorena Holzmann. Divisão sexual do Trabalho. In: **Trabalho e Tecnologia**: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, 2ª ed., 1997, p.61-64.

\_\_\_\_\_. Divisão social do Trabalho. In: **Trabalho e Tecnologia**: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, 2ª ed., 1997, p.65-67.

## ANEXOS

## **DADOS DA DISCIPLINA DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO**

Nome do Aluno: Lisiane Bueno da Rosa

Matrícula: 9711620.3

Ano de desenvolvimento do Estágio I: 1999 Semestre: 99.1

Local de Estágio: Juizado da Infância e da Juventude – Programa Liberdade Assistida

Supervisores de Campo: Ângela de Souza Meryane Valente

Supervisor de ensino da UFSC: Nilva Souza Ramos

Número de horas desenvolvidas: 216 horas

Nome do Aluno: Lisiane Bueno da Rosa

Matrícula: 9711620.3

Ano de desenvolvimento do Estágio II: 1999 Semestre: 99.2

Local de Estágio: Núcleo de Estudos Negros – NEN – Programa de Justiça e Desigualdades Raciais – Projeto Direitos Humanos e Justiça Participativa

Supervisores de Campo: Maristela Pereira de Souza

Supervisor de ensino da UFSC: Maria da Graça Dias

Número de horas desenvolvidas: 216 horas

Nome do Aluno: Lisiane Bueno da Rosa

Matrícula: 9711620.3

Ano de desenvolvimento do Estágio III: 2000 Semestre: 00.1

Local de Estágio: Núcleo de Estudos Negros – NEN – Programa de Justiça e Desigualdades Raciais – Projeto Direitos Humanos e Justiça Participativa

Supervisores de Campo: Maristela Pereira de Souza

Supervisor de ensino da UFSC: Sílvia do Vale Pereira

Número de horas desenvolvidas: 216 horas



# MAPA DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL



INSTITUTO SINDICAL INTERAMERICANO PELA IGUALDADE RACIAL  
Centro de Solidariedade AFL-CIO

Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos - DIEESE  
CEERT - Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades



# **MAPA DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**



**INSTITUTO SINDICAL INTERAMERICANO PELA IGUALDADE RACIAL**

**Centro de Solidariedade AFL-CIO**

**Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos - DIEESE**

**CEERT - Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades**

**INSPIR**

Instituto Sindical Interamericano  
pela Igualdade Racial  
Formado pela CUT, CGT, FS, AFL-CIO e ORIT

**DIEESE**

Departamento Intersindical de Estatísticas  
e Estudos Sócio Econômicos

**CEERT**

Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades

**Projeto Gráfico e Diagramação:**

Pestana Artes e Publicações

**Capa e Ilustrações:**

Maurício Pestana

**Apoio:**

Centro de Solidariedade AFL-CIO



# S U M Á R I O

**APRESENTAÇÃO ...7**

**INTRODUÇÃO...8**

**A COR DO TRABALHO INFANTIL... 10**



**NEGROS TRABALHAM MAIS... 12**



**NEGROS TRABALHAM MAIS E RECEBEM MENOS... 14**

**DESEMPREGO É MAIOR ENTRE NEGROS... 16**



**A TRABALHADORA NEGRA... 18**



**NEGROS SÃO MAIORIA NOS POSTOS DE  
TRABALHO VULNERÁVEIS E NO CHÃO DA FÁBRICA...20**

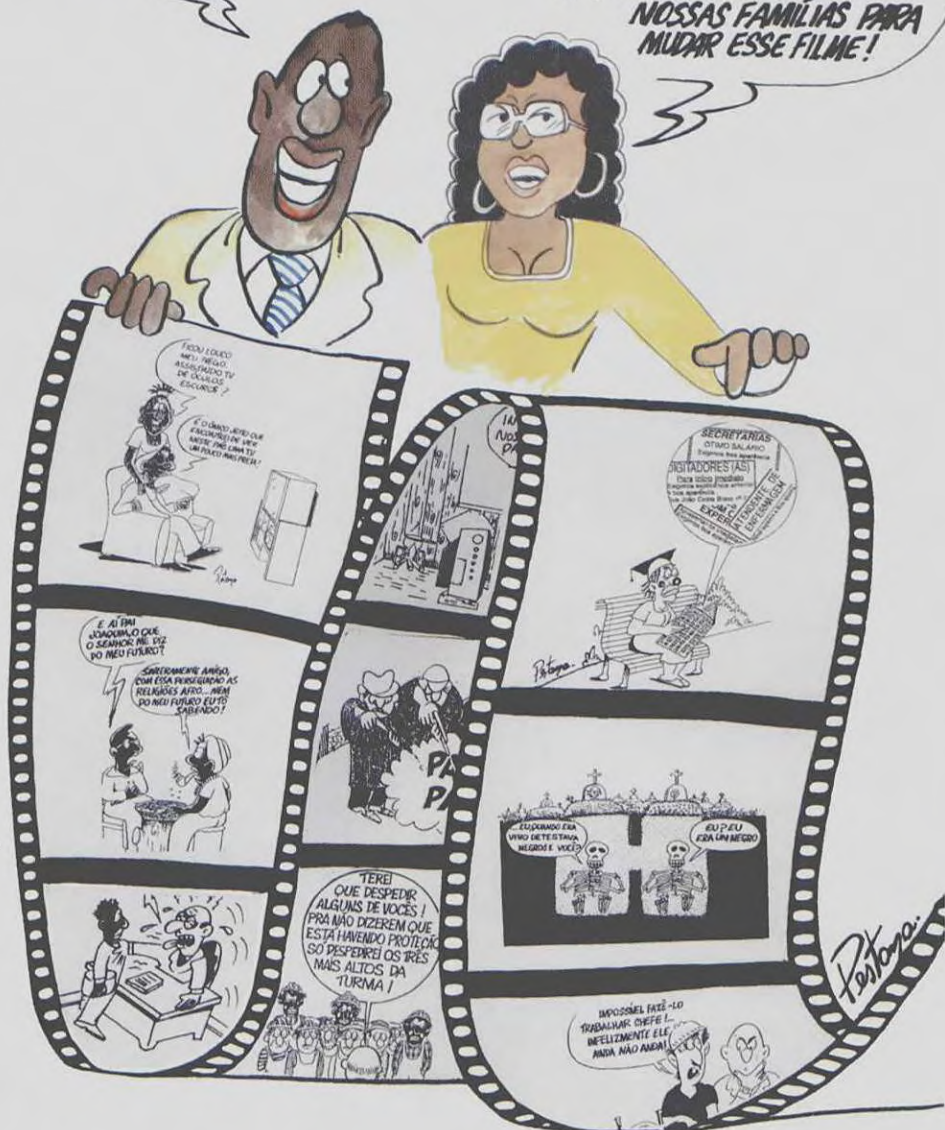


**O QUE FAZER?...22**



CONVENÇÃO 111, CONSTITUIÇÃO FEDERAL,  
LEIS ESTADUAIS, MUNICIPAIS... QUE MAIS  
FALTA PARA ERRADICARMOS DE VEZ  
A DISCRIMINAÇÃO ?

NOS ORGANIZARMOS EM  
NOSSOS SINDICATOS NAS FÁBRICAS,  
NAS ASSOCIAÇÕES, EM  
NOSSAS FAMÍLIAS PARA  
MUDAR ESSE FILME!





# Apresentação

**C**om o objetivo de examinar o quadro atual da discriminação racial nas relações de trabalho, o INSPIR - Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial, encomendou ao DIEESE uma pesquisa cujos principais resultados estão resumidos nesta Cartilha.

Curioso é notar que, embora cresça a consciência social e política sobre a discriminação racial; embora as pessoas estejam mais atentas para o problema; embora um movimento social pujante como o movimento sindical venha assumindo a bandeira da luta contra o racismo, o fato é que a pesquisa que ora publicamos revela que o quadro apenas se agravou.

Lá se vão sete anos desde que encaminhamos à OIT - Organização Internacional do Trabalho, uma reclamação formal denunciando o descumprimento da Convenção 111. Em resposta, grupos de trabalho foram criados e o governo fez promessas, seminários e mais promessas.

Atualmente, até mesmo algumas multinacionais vêm discutindo o problema da discriminação racial.

Entretanto, os dados da presente Cartilha não deixam margem para dúvidas: a luta pela igualdade racial será longa e árdua e exigirá de todos nós um compromisso cotidiano, crescente, um compromisso efetivo com a promoção da igualdade.

Este é o desafio assumido pelo INSPIR: produzir subsídios, difundir informação, mobilizar, capacitar e intervir politicamente para que as injustiças apontadas nas páginas seguintes não se abatam indefinidamente sobre as gerações futuras.

Valdir Vicente de Barros  
Secretário Geral-INSPIR

José de Arimateia Bernardes  
Secretário Tesoureiro-INSPIR

Neide Aparecida Fonseca  
Presidenta-INSPIR

# Introdução

**No acender das luzes do ano 2.000, o Brasil ostenta uma admirável legislação de combate à discriminação, sobretudo a discriminação racial. Começando pela Constituição Federal, passando por tratados internacionais - a exemplo da Convenção 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) -, e incluindo as leis penais, temos excelentes leis e belíssimas declarações de igualdade.**

No entanto, é curioso notar que o Brasil do ano 2000 ainda se parece, e muito, com o Brasil do ano 1500.

Ainda nos nossos dias, as pessoas continuam sendo tratadas não com base no seu mérito, no seu preparo, na sua competência, mas com base na sua cor, na sua raça.

Esta é a principal conclusão de uma pesquisa realizada em 1998 nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Salvador, Porto Alegre, Recife e no Distrito Federal: é comum que a cor dos trabalhadores negros e negras tenha maior peso do que seu preparo para o trabalho.

O peso da cor, ou, melhor dizendo, o preço da cor, recorta o mercado de trabalho de cima a baixo, cria divisões, segrega e traça as linhas da diferença com que negros e brancos são tratados, formando um verdadeiro mapa da discriminação racial no trabalho.

Algumas das cores e das linhas deste mapa serão mostradas nas páginas seguintes.





# A cor do trabalho *infantil*

Crianças e jovens negros começam a trabalhar mais cedo comparativamente aos brancos.

Na região metropolitana de Salvador, por exemplo, cerca de 53,6% dos jovens negros se dedicam apenas aos estudos; entre os brancos, este número salta para 72,3%.

Não é demais lembrar que a Constituição fixa a idade mínima de 16 anos para que uma pessoa comece a trabalhar.

Trata-se de um verdadeiro círculo vicioso. Os salários dos chefes de família negros (homens ou mulheres) é menor do que o salários dos brancos chefes de família. Este fato, gera a necessidade de complementação salarial por parte dos filhos. O trabalho prematuro geralmente leva o jovem negro a abandonar os estudos, dificultando uma melhor qualificação profissional. Tendo baixa preparação, o jovem se vê obrigado a aceitar qualquer ocupação, percebendo baixos salários e, em pouco tempo, também os seus filhos terão que procurar emprego para ajudar no sustento da casa.

Por outro lado, quando, apesar de todas essas dificuldades, o jovem negro consegue completar o curso superior, a discriminação racial se manifesta mais intensamente através dos salários. Em todas as regiões pesquisadas, os diferenciais de rendimentos entre negros e brancos aumentam à medida que aumenta a escolaridade. Ou seja, o retorno do investimento feito em educação é menor para os negros.

“Crianças e jovens negros começam a trabalhar mais cedo comparativamente aos brancos”



IMPOSSÍVEL FAZÊ-LO  
TRABALHAR CHEFE !...  
INFELIZMENTE ELE  
AINDA NÃO ANDA!





# Negros trabalham mais

**“Além de ingressar mais cedo no mercado de trabalho, como demonstram as altas taxas de participação dos jovens, os negros permanecem mais tempo”**

As mulheres negras, as pessoas com mais de 40 anos e os chefes de família (homens e mulheres) também estão mais intensamente presentes no mercado de trabalho que os brancos. Para agravar o quadro, a jornada de trabalho dos negros é duas horas superior a dos brancos: em média, os brancos trabalham 42 horas semanais, contra 44 horas de trabalho dos negros e negras.

Uma verdadeira ironia: embora trabalhem mais, os negros ficam com a parte minoritária da massa salarial. Talvez por isso mesmo eles se vêem obrigados a trabalhar mais.

E tem mais: a Constituição Federal determina que a jornada de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias, nem ultrapassar 44 horas semanais.

Contudo, na Região de São Paulo, 45,3% dos trabalhadores negros possuem jornada superior à jornada legal, ao passo que 38,6% dos brancos encontram-se nesta situação.

É bom não esquecer que no presente momento os trabalhadores estão lutando pela redução da jornada para 40 horas. No entanto, para que todos os trabalhadores possam se beneficiar desta conquista, é preciso que se reduza não apenas a jornada como também a discriminação.

AOS 10 ANOS EU  
ESTAVA NO MEU  
PRIMEIRO  
TRABALHO!



E EU DANDO UM  
DURO LA' NO 1º  
ANO DO GINÁSIO!



AOS 18 EU JÁ SUSTENTAVA  
A FAMÍLIA COM MEU  
TRABALHO!



EU SUANDO PARA  
ENTRAR NA  
FACULDADE!



AOS 30 EU JÁ TINHA  
QUASE 20 ANOS DE CONTRI-  
BUIÇÃO COM O INSS!



EU BATALHANDO  
PARA ARRUMAR MEU  
PRIMEIRO EMPREGO!



HOJE AOS 70  
GRACAS A DEUS EU  
ESTOU QUASE ME  
APOSENTANDO!



AH... EU JÁ ME  
APOSENTEI, QUE NINGUÉM  
É DE FERRO NÉ  
MEU VELHO!?





# Negros trabalham mais e recebem menos

Em Recife, por exemplo, 61% dos negros recebem no máximo 2 salários mínimos contra 46% dos brancos. Por outro lado, apenas 4% dos negros têm rendimentos superiores a 10 salários mínimos, quase 3 vezes menos que a proporção de brancos (11%).

Na maioria das capitais pesquisadas o rendimento médio do trabalhador branco é mais do que o dobro do rendimento médio do negro.

À exceção de Belo Horizonte, os rendimentos do homem negro em todas as regiões pesquisadas são inferiores aos das mulheres brancas.

Vale lembrar que estudos realizados em São Paulo, na década de 80, já apontavam que mesmo possuindo a mesma escolaridade de seus colegas brancos, os trabalhadores negros recebem salários menores.

Os benefícios resultantes da experiência também são menores para os negros. Na região Metropolitana de Porto Alegre, por exemplo, se compararmos a situação de trabalhadores negros e brancos com cinco anos de experiência no mesmo emprego, os negros recebem cerca de 30% do salário pago aos brancos.

Este fato derruba o velho mito de que os negros enfrentariam desvantagens por serem menos preparados do que os brancos.

SOU DE UMA GERAÇÃO FILHO  
QUE ACREDITOU QUE NÓS NEGROS  
PRECISÁVAMOS NOS PREPARAR  
MELHOR PARA TERMOS OS MESMOS  
SALÁRIOS E ESPAÇO QUE OS BRANCOS  
NO MERCADO DE TRABALHO!

JÁ EU SOU DAQUELA QUE  
ACREDITA QUE, QUANTO MAIS OS  
NEGROS SE PREPARAM  
MAIS OS BRANCOS FICAM  
INCOMODADOS



“Vale lembrar que estudos realizados em São Paulo, na década de 80, já apontavam que mesmo possuindo a mesma escolaridade de seus colegas brancos, os trabalhadores negros recebem salários menores”



# Desemprego é maior entre negros

**“E mais: os dados comprovam que na maioria das capitais a duração do desemprego, isto é, o tempo que o trabalhador negro gasta para conseguir nova colocação é bem maior do que o tempo gasto pelos brancos: em São Paulo, por exemplo, 57 semanas para negros e 50 para brancos”**

Nas seis regiões pesquisadas, as taxas de desemprego são maiores entre os trabalhadores negros.

Em Belo Horizonte, a taxa de desemprego entre negros era de 17,8%, contra 13,8% entre brancos. No Distrito Federal, 20,5% para negros e 17,5% para brancos. Em Porto Alegre, 20,6% para negros e 15,2% para brancos. Recife: 23% para negros e 19,1% para brancos. Salvador, 25,7% para negros e 17,7% para brancos. Finalmente, São Paulo, com taxas de 22,7% para negros e 16,1% para os brancos.

E mais: os dados comprovam que na maioria das capitais a duração do desemprego, isto é, o tempo que o trabalhador negro gasta para conseguir nova colocação é bem maior do que o tempo gasto pelos brancos: em São Paulo, por exemplo, 57 semanas para negros e 50 para brancos.

Por outro lado, comparados aos brancos, negros e negras enfrentam maior instabilidade no emprego: o tempo de permanência no emprego dos negros com mais de 40 anos em São Paulo, por exemplo, ficava na casa dos 89 meses, contra 116 meses para brancos.

Noutras palavras, o trabalhador negro é o primeiro a ser demitido e o último a ser empregado.



FIQUEI  
57 SEMANAS  
DESEMPREGADO!

ENTÃO ESTOU  
TRABALHANDO MAIS POIS  
EU FIQUEI 50 SEMA-  
NAS!!!



QUE TAL  
TROCARMOS DE  
LUGAR?



# A trabalhadora negra

**“Na escala da discriminação, a mulher negra ocupa posição ainda pior do que aquela ocupada pela mulher branca e pelo homem negro”**

A somatória das discriminações resultante do racismo e do machismo atinge em cheio a mulher negra, tornando sua situação particularmente dramática.

O contingente de mulheres negras em atividades domésticas é sempre muito alto em todas as capitais pesquisadas. Em Belo Horizonte, por exemplo, o percentual de negras, em emprego doméstico (31%), é mais que o dobro do percentual de brancas (14,2%).

No Distrito Federal, cerca de 45% das negras encontram-se ocupadas em atividades consideradas vulneráveis.

Em Salvador, 36,2% das mulheres brancas concluíram o ensino universitário, contra apenas 10,9% de negras que conseguiram alcançar este nível de ensino.

Na escala da discriminação, a mulher negra ocupa posição ainda pior do que aquela ocupada pela mulher branca e pelo homem negro.

MESMO BARCO UMA OVA !!!  
A MULHER NEGRA SOFRE MAIS PARA  
ARRUMAR EMPREGO, TRABALHA MAIS  
GANHA MENOS, E É A PRIMEIRA A  
SER DESPEDIDA!



CONFERÊNCIA DA  
MULHER

EU DISSE, MESMO  
BARCO, SÓ NÃO DISSE  
QUEM ERA O DONO  
DO BARCO!!!



CONFERÊNCIA DA  
MULHER

*Ps. Ana*



# Negros são maioria

## nos postos de trabalho vulneráveis e no chão da fábrica

- *A Proporção de empregadores negros não chega à metade da proporção de empregadores brancos em todas as regiões metropolitanas*
- *Trabalhadores negros tem de 2 a 3 vezes menos acesso às funções de direção e planejamento.*
- *Trabalhadores negros estão em maior proporção em ocupações não qualificadas, nas atividades de execução e nas atividades de apoio em serviços gerais.*

Pior: atualmente o mercado de trabalho apresenta grande número de postos de trabalho chamados vulneráveis. O que são os vulneráveis? São aqueles trabalhadores que não possuem carteira assinada, nem direitos sociais. Aqui entram os autônomos, os que trabalham por conta própria, os que não têm vínculo empregatício, os trabalhadores familiares, os empregados domésticos sem vínculo e todos aqueles que enfrentam extensas jornadas de trabalho e não têm amparo legal.

Pois a pesquisa aponta que algo em torno de 44,7% dos ocupados negros encontram-se em situação vulnerável, contra 36,8% dos ocupados brancos na Região Metropolitana de Recife.

Noutras palavras, os efeitos da globalização e do perverso modelo econômico brasileiro atingem desigualmente negros e brancos, agravando ainda mais as condições de vida de negros e negras.

**“Pior: atualmente o mercado de trabalho apresenta grande número de postos de trabalho chamados vulneráveis. O que são os vulneráveis? São aqueles trabalhadores que não possuem carteira assinada, nem direitos sociais”**

VOCÊ NÃO TERÁ DIREITO A FÉRIAS,  
NEM A DÉCIMO TERCEIRO, NEM AO FUNDO  
DE GARANTIA, NEM AO INSS, NEM PLANO  
DE SAÚDE, MUITO MENOS APOSENTADORIA !!!  
MAS EM COMPENSAÇÃO TERÁ TRABALHO!  
O VELHO E BOM TRABALHO,  
ALIAS, MUITO TRABALHO!





# O que fazer?

Nos últimos anos, diversos setores e movimentos sociais passaram a discutir e a se preocupar com o problema da discriminação racial no trabalho.

Desde 1992 as centrais sindicais passaram a elaborar teses em congressos, criar comissões e grupos de trabalho, e inclusive desenvolveram lutas conjuntas.

Desta luta conjunta nasceram conquistas importantes: a criação do INSPIR-Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial, a campanha pela implementação da Convenção 111 da OIT e a elaboração de cláusulas de promoção da igualdade para serem inseridas nos acordos coletivos de trabalho. Em resposta às lutas dos trabalhadores, o governo federal criou grupos de trabalho e fez inúmeras promessas que nunca saíram do papel. Por seu lado, os empresários vêm discutindo, mesmo timidamente, propostas chamadas por eles de "valorização da diversidade".

Mas tudo isso ainda é pouco. Pesquisas e promessas nós já temos muitas.

É necessário que cada um assuma seu papel: governo, Judiciário, sindicatos, movimento negro, todos têm responsabilidade na mudança deste quadro.

Mas também os trabalhadores e trabalhadoras têm um papel a cumprir: é preciso que todos e cada um, no local de trabalho, nos sindicatos, em casa ou na escola, passem a assumir a luta contra a discriminação racial como um compromisso cotidiano.

**“Em resposta às lutas dos trabalhadores, o governo federal criou grupos de trabalho e fez inúmeras promessas que nunca saíram do papel”**

MEU GOVERNO, FOI O  
PRIMEIRO A ADMITIR A DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO PAÍS, O  
PRIMEIRO A DISCUTIR O ASSUNTO,  
O PRIMEIRO A CRIAR UM GRUPO,  
O PRIMEIRO A...

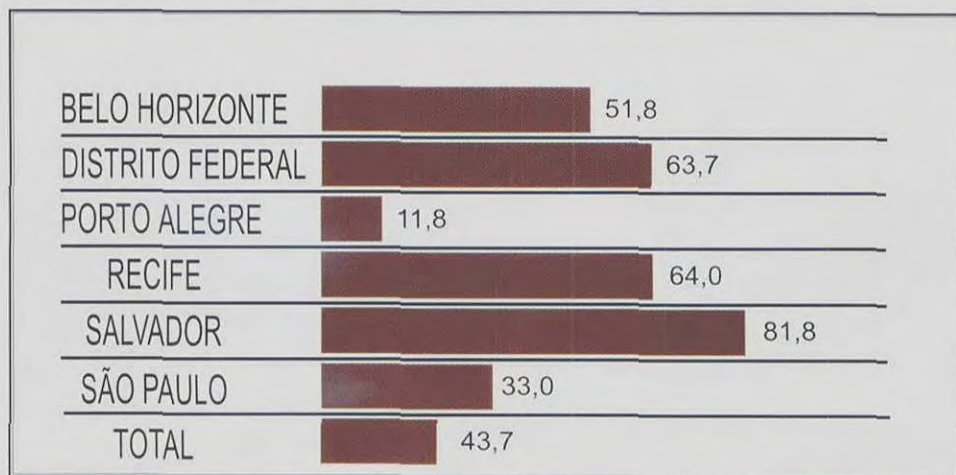
E FOI MAIS UMA  
NÃO FAZER NADA DE  
CONCRETO TAMBÉM!



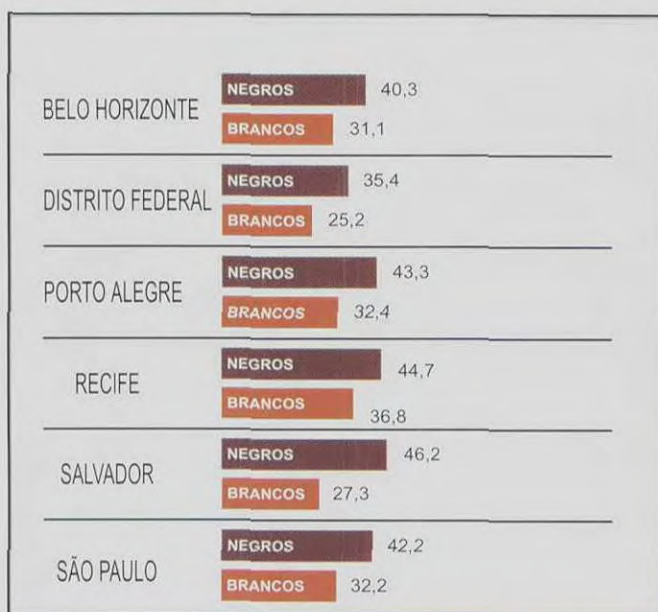
# BRASIL - REGIÕES M

## PRESENÇA DA POPULAÇÃO NEGRA

ESTIMATIVA DA POPULAÇÃO NEGRA



## PROPORÇÃO DE OCUPADOS EM POSTOS DE TRABALHO MAIS VULNERÁVEIS SEGUNDO RAÇA



Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. PED - Pesquisa de emprego e desemprego

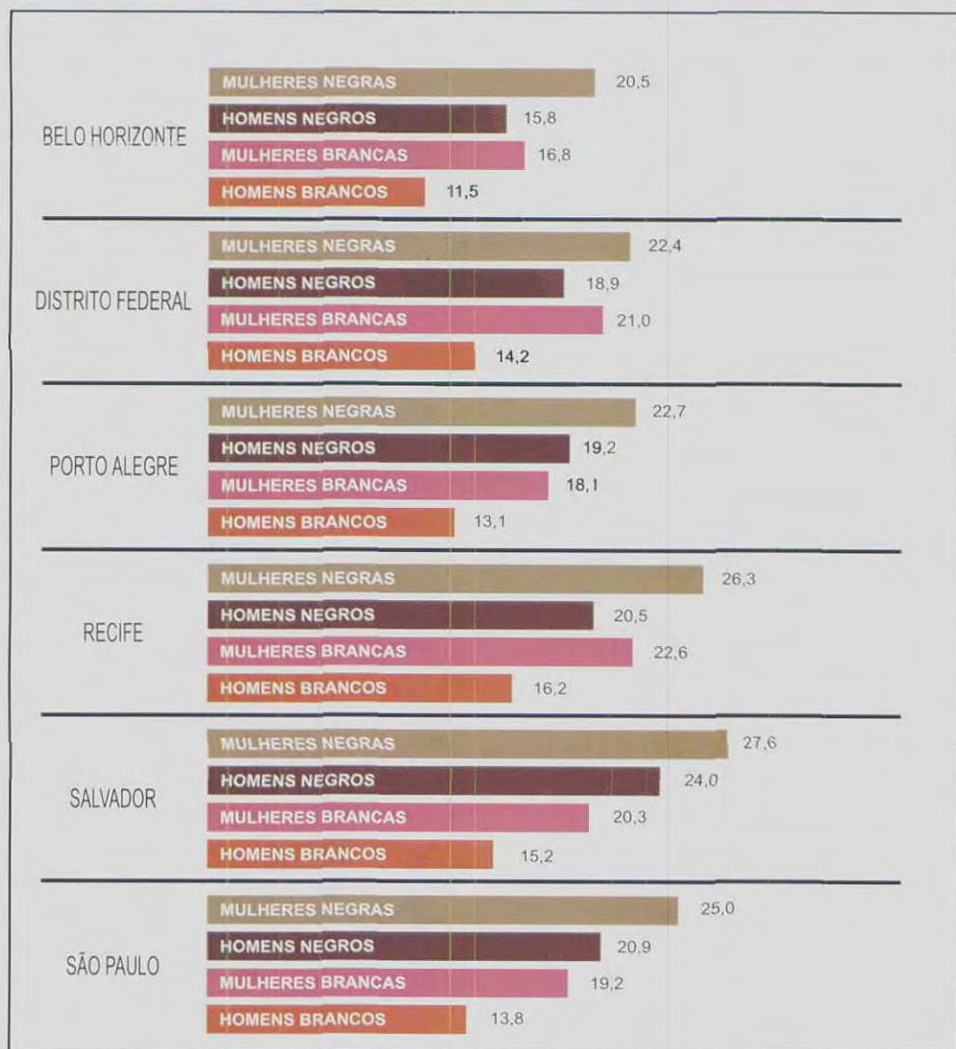
Elaboração: DIEESE

Negros: Pretos e pardos / Brancos: Amarelos e Brancos



# ETROPOLITANAS 1998

## TAXA DE DESEMPREGO POR RAÇA SEGUNDO SEXO BRASIL - REGIÕES METROPOLITANAS





## ÍNDICES DO RENDIMENTO MÉDIO MENSAL SEGUNDO RAÇA E SEXO



Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais.  
PED - Pesquisa de Emprego e desemprego  
Elaboração: DIEES

## DIRETORIA DO INSPIR

### Executiva

#### CUT

##### Presidenta

Neide Aparecida Fonseca

#### CGT

##### Secretário Geral Diretor

Valdir Vicente de Barros

#### Força Sindical

##### Secretário Tesoureiro Diretor

José de Arimatéia Bernardes

#### AFL-CIO

##### Diretora

Gloria Johnson

#### ORIT

##### Diretor

Luiz Anderson

### Conselho Executivo

#### AFL-CIO

Gloria Johnson

Norman Hill

William Lucy

#### CUT

João Carlos Nogueira

Neide Aparecida Fonseca

#### CGT

Cláudio José da Silva

Sandécio Benjamin dos Santos

Valdir Vicente de Barros

#### Força Sindical

João Affonso de Oliveira

José de Arimatéia Bernardes

Leci Neves Barreto

#### ORIT

Gilbert Brown

Luiz Anderson

Victor Baez Mosqueira

### Assessoria, Texto, Coordenação Executiva:

Dr. Hédio Silva Jr. e Profª. Maria Aparecida Silva

Bento / CEERT - Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades

## EXPEDIENTE DO DIEESE

### Direção Executiva do DIEESE

José Dilton Braga da Silva - presidente

STI Metalúrgicas de Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa Izabel - SP

Adi dos Santos Lima - vice-presidente

STI Metalúrgicas do ABC - SP

Mário Sérgio Castanheira - secretário

Associação dos Funcionários

do BANESPA - AFUBESP

José Caetano Lavorato Alves - diretor

Sindicato Nacional dos Aeronautas

Paulo de Tarso Gaeta Paixão - diretor

STI Energia Elétrica de Campinas - SP

João Carlos Gonçalves - diretor

STI Metalúrgicas de São Paulo

Dinacir Francisco de Oliveira - diretor

STI Metalúrgicas de Osasco - SP

### Direção Técnica Geral

Sérgio Eduardo Arbulu Mendonça - diretor técnico

Antonio José Corrêa do Prado - coordenador da produção técnica

Clemente Ganz Lúcio - coordenador de educação e treinamento

Reginaldo Muniz Barreto - coordenador de escritórios regionais

Wilson Aparecido Costa de Amorim - coordenador de linhas setoriais

### Equipe Técnica Responsável

Carlos Wagner Costa Machado

Francisco Couceiro de Oliveira

Lúcia Santos Garcia

Maria Graça Ohana

Marise Pimenta Hoffmann

Rosana de Freitas

Solange Sanches

Teresa Cristina N. C. de Araújo

Thaiz Silveira Braga

Vera Lúcia Mattar Gebrim

### INSPIR - Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial

Av. Paulista, 1159 - conj. 216 - CEP 01311-200 São Paulo-SP

E-mail: [inspir-acao@uol.com.br](mailto:inspir-acao@uol.com.br)

### DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos

Rua Ministro de Godoy, 310 - Parque da Água Branca CEP 05015-000 São Paulo-SP

Internet: [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

### CEERT - Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdes

Av. Dr. Arnaldo, 2083 - Sumaré CEP 01255-000 São Paulo-SP

E-mail: [ceert@uol.com.br](mailto:ceert@uol.com.br)

Internet: [www.ceert.org.br](http://www.ceert.org.br)

### Pestana Arte & Publicações

Largo 7 de Setembro, 52, conj. 407 - Liberdade CEP 01501-050 São Paulo-SP

E-mail: [pestana.arte@sti.com.br](mailto:pestana.arte@sti.com.br)